

TYÖHYVINVOINTI MONIKULTTUURISessa KULJETUSALAN YRITYKSESSÄ

Case: Strandénin Kuljetus Oy

Tiivistelmä

Tekijä(t) Lumaja, Olli	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Valmistumisaika Kevät 2020
	Sivumäärä 39	
Työn nimi TYÖHYVINVOINTI MONIKULTTUURISESSA KULJETUSALAN YRITYKSESSÄ Case: Strandénin Kuljetus Oy		
Tutkinto Tradenomi (AMK)		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyö tehtiin toimeksiantona Strandénin Kuljetus Oy:lle. Kuljetusyritys hoitaa kappaletavarakuljetuksia pääosin Etelä-Suomen alueella. Tavoitteena oli selvittää, mitä työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä monikulttuurisessa työyhteisössä pitää ottaa huomioon ja millä tasolla työhyvinvointi kohdeyrityksessä on.</p> <p>Teoreettisessa osuudessa tarkasteltiin työhyvinvoinnin eri aihealueita sekä monikulttuurisuuden vaikutuksia työyhteisössä. Lisäksi käsiteltiin kuljetusalaa yleisesti. Opinnäytetyön empiirisessä osuudessa käytettiin kvantitatiivista tutkimusotetta ja toteutettiin työhyvinvointikysely kohdeyrityksen kuljettajille. Kyselyyn vastasi yhdeksän yrityksen työntekijää.</p> <p>Keskeisimmät tutkimustulokset olivat yrityksessä vallitseva hyvä yhteishenki ja toisaalta työntekijöiden kuormittuneisuus. Työn arvostus ja merkitys nousivat myös tutkimuksessa esille, samoin yksittäisten työntekijöiden työhyvinvointiin liittyvät asiat. Tutkimuksen avulla kohdeyritys sai yleiskäsityksen henkilökunnan työhyvinvoinnista, jonka pohjalta se voi aloittaa työhyvinvoinnin kehittämisen tai teettää tiettyihin aihealueisiin tarkennetun uuden työhyvinvointikyselyn.</p>		
Asiasanat työhyvinvointi, monikulttuurisuus, kuljetusala		

Abstract

Author(s) Lumaja, Olli	Type of publication Bachelor's thesis	Published Spring 2020
	Number of pages 39	
Title of publication WELL-BEING AT WORK IN A MULTICULTURAL TRANSPORT COMPANY Case: Strandénin Kuljetus Oy		
Name of Degree Bachelor of Business Administration		
<p>Abstract</p> <p>The thesis was commissioned by Strandénin Kuljetus Oy. The transport company handles groupage transports mainly in the territory of Southern Finland. The aim was to find out what factors related to well-being at work in a multicultural work community need to be considered and at what level occupational well-being is in the target company.</p> <p>The theoretical part examined the different thematic areas of well-being at work and the effects of multiculturalism in the work community. In addition, the transport sector was discussed in general. In the empirical part of the thesis work, a quantitative research approach was used, and an occupational well-being survey was conducted for the drivers of the target company. Nine employees of the company responded to the survey.</p> <p>The most important research results were the good team spirit prevailing in the company and, on the other hand, the workload of the employees. The value and importance of work also came to the fore in the study, as did issues related to the well-being of individual employees at work. With the help of the survey, the target company gained an overview of the well-being at work of its employees, based on which it can start developing well-being at work or commission a new well-being at work survey focused on specific topics.</p>		
Keywords Well-being at work, multiculturalism, transport		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
1.1	Tutkimuksen tausta.....	1
1.2	Tavoite, tutkimuskysymykset ja rajaukset	3
1.3	Tietoperusta ja tutkimusmenetelmät	4
1.4	Opinnäytetyön rakenne.....	4
2	TYÖHYVINVOINTI	5
2.1	Työhyvinvointi yleisesti	5
2.2	Terveys.....	5
2.3	Turvallisuus	7
2.4	Yhteisöllisyys	8
2.5	Monikulttuurisuus.....	8
2.6	Arvostus	10
2.7	Osaaminen	10
3	KYSELYTUTKIMUS	12
3.1	Kohdeorganisaation esittely.....	12
3.2	Kyselytutkimus ja sen toteutus.....	12
3.3	Tulokset.....	13
4	JOHTOPÄÄTÖKSET	35
4.1	Tulosten pohdinta	35
4.2	Vastaukset tutkimuskysymyksiin.....	37
4.3	Reliabiliteetti ja validiteetti	37
4.4	Jatkotutkimusehdotukset	38
5	YHTEENVETO	39
	LÄHTEET	40
	LIITTEET	41

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta

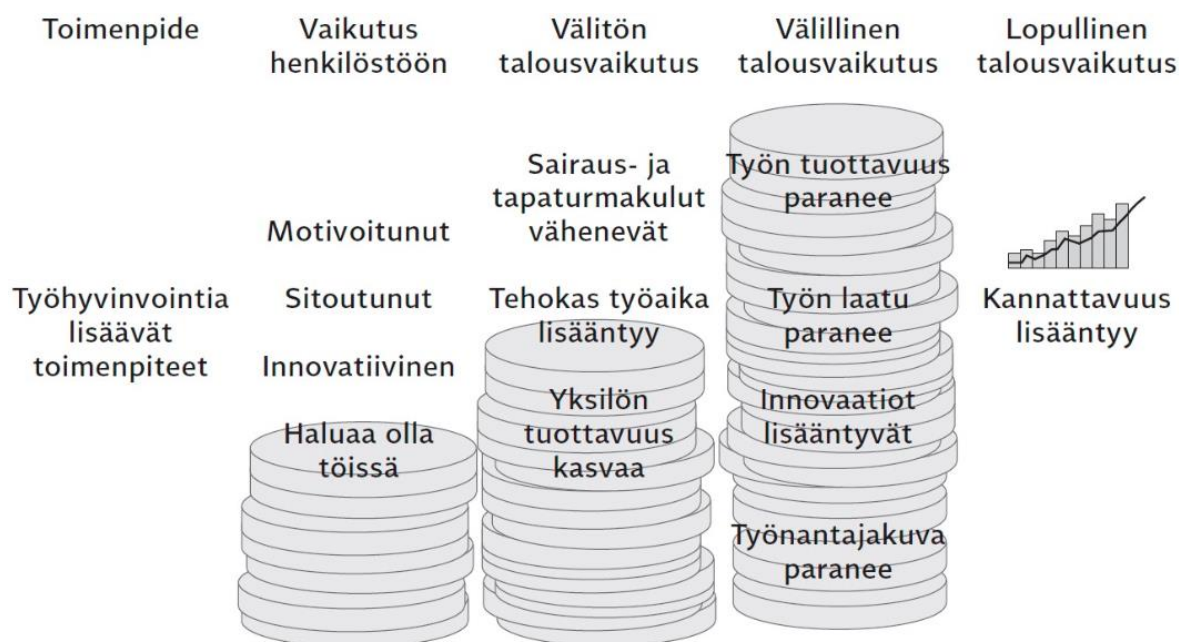
Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys työntekijöille ja tuottavuuden myötä myös yrityksien menestykselle. Työhyvinvointia on tutkittu useita vuosikymmeniä mutta vasta viime vuosina sen merkitykseen on alettu kiinnittää enemmän huomiota. Edelleen monissa yrityksissä työhyvinvointi liitetään liikuntasetelin tarjoamiseen tai keppijumppaan tauolla, vaikka se pitää sisällään paljon muuta.

Työ tarjoaa toimeentulon, sosiaalisia suhteita, mielekästä tekemistä ja rytmittää elämää. Vapaa-ajan ihmissuhteet, elämäntavat sekä taloudellinen tilanne heijastuvat työhön. Hyvinvointi muodostuu työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutuksesta. (Rauramo 2012, 10.) Työhyvinvoinnin laiminlyöntien hinnaksi on arvioitu vähintään 24 miljardia euroa, mihin kuuluvat sairauspoissaolot ja muut terveyteen liittyvät kulut, ammattitaudit sekä ennenaikainen eläköityminen (Manka & Manka 2016, 7).

Työhyvinvointi vaikuttaa merkittävästi myös tulevaisuudessa:

Väitämme, että inhimillisestä pääomasta eli ihmisistä tulee jokaisen organisaation tärkein voimavara: innostus, luovuus ja sitoutuminen mahdollistavat tulevaisuuden menestymisen. Jatkuvat muutokset ja työn mielekkyysskato aiheuttavat kuitenkin päänsäivä ja vievät pohjaa menestykseltä, koska liian kuormittuneina ja kiireisinä työntekijät eivät yllä parhaaseensa. (Manka & Manka 2016, 8.)

Panostamalla työhyvinvointiin kannattavuus lisääntyy. Tämä vaikuttaa positiivisesti henkilöstöön ja yrityksen talouteen välittömästi ja välillisesti (kuvio 1).



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin vaikutukset organisaation menestykseen (Kauhanen & Hellström 2016, 18)

Suomessa työhyvinvoinnin kokonaishallintaa edistävät ajattelu- ja toimintatavat ovat harvinaisia. Kokonaisuymmärrystä tulisi lisätä, työsuojelun lisäksi ymmärtää työhyvinvointia ja sen mukanaan tuomia tuottavuusvaikutuksia, erityisesti pk-yrityksissä. (Manka & Manka 2016, 8-9.)

Manka ja Manka (2016, 27-40) huomioivat, että vuonna 2015 työhyvinvoinnissa oli negatiivinen sävy. Työn mielekkyys oli vähentynyt; 10 % piti irtisanomista mahdollisena, 20 % miehistä ja 13 % naisista uskoi lomautettavan vuoden aikana ja työntekijäasemassa olevista 10 % antaa välttävän tai huonon arvosanan työnsä mielekkyydelle. Työ koettiin henkisesti rasittavaksi ja kunta-alalla näin ajatteli vastaajista valtaosa; kunta 71 %, yksittäiset palvelut 58 %, valtio 51 % ja teollisuus 45 %. Henkistä välivaltaa havaitsi vastaajista kaikilla toimialoilla 30 % ja henkistä väkivaltaa esiintyi useimmiten joskus tai vähintään joskus, jatkuva kiusaaminen oli harvinaista. Stressiä Euroopan työturvallisuusviraston kyselytutkimuksen mukaan Euroopan maissa keskimäärin 51 prosenttia koki melko tai erittäin paljon.

Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen mukaan Manka ja Manka (2016, 41-43) löysivät positiivisia työhyvinvoinnin vaikutteita, tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista (työn imua), joita palkansaajista kokee 90 % viikoittain ja 40 % päivittäin. Suurin osa palkansaajista kokee voivansa oppia työpaikoillaan uusia asioita ja vuonna 2015 55 % osallistui työnantajan maksamaan koulutukseen. Myös esimiestyö on kohentunut, sillä

palkansaajista valtaosa arvioi esimiehen kohtelevan työntekijöitä oikeudenmukaisesti, tasa-arvoisesti ja antaa tarvittaessa tukea.

Kuljetusalalla työntekijöiden vaihtuvuuden tiedetään olevan suurta, mutta myös kuljetusyrityksillä itsellään on jatkuvasti paine muutoksiin. Etenkin suuret yritykset, jotka tilaavat kuljetuspalvelut alihankkijoilta, on tapana tehdä lyhyitä määräaikaista sopimuksia eri kuljetusreiteistä. Tämän lisäksi nämä kilpailuttavat jatkuvasti kuljetuksiaan, tarjoten niitä aina edullisimmalle toimijalle. Tästä syystä kuljetusyritysten vakavaraisuus saattaa olla heikko, etenkin pienissä yrityksissä. Suuremmissa kuljetusyrityksissä toimintaa jaetaan useammalle tilaajalle, jolloin työt eivät ole yhden asiakkaan varassa. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan monikulttuurisen kuljetusalan yrityksen, Strandénin Kuljetus Oy:n, henkilöstön työhyvinvointia.

1.2 Tavoite, tutkimuskysymykset ja rajaukset

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, onko työhyvinvoinnin suhteen kehitettävää yrityksessä. Selvitetään myös, onko kansallisuudella merkitystä työhyvinvointiin ja millä tavalla.

Opinnäytetyön päätutkimuskysymys on, mitä työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä monikulttuurisessa työyhteisössä pitää ottaa huomioon?

Päätutkimuskysymystä tukevia alakysymyksiä ovat:

- Mistä työhyvinvointi muodostuu?
- Millainen on työhyvinvoinnin tila kohdeyrityksessä tällä hetkellä?
- Mitä etuja tai mahdollisia haasteita monikulttuurisuus tuo työympäristöön?
- Onko työhyvinvointikyselyn tuloksissa eroja taustamuuttujittain, esimerkiksi kansallisuuden suhteen?

Opinnäytetyössä tutustutaan useisiin työhyvinvointiin vaikuttaviin aiheisiin, jotka esitellään osiossa 1.3. ja nämä toimivat myös opinnäytetyön rajauksena. Koska aihealueita on monia, käydään niistä läpi vain keskeisimpiä asioita. Tarkoituksena on tutkia, missä voisi olla kehittämisen tarvetta työhyvinvoinnin saralla. Rajauksen ulkopuolelle jätetään uskonnolliset ja kulttuuriset tekijät, jotta vastaajien anonyymisyys säilyy. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on löytää kohdeyrityksen työhyvinvoinnista mahdollisia kehityskohteita ja toimia pohjana jatkotoimenpiteille ja jatkotutkimuksille.

1.3 Tietoperusta ja tutkimusmenetelmät

Tässä opinnäytetyössä teoriapohjana on terveystieteiden maisteri ja työfysioterapeutti Päivi Rauramon työhyvinvoinnin portaat, viisi vaikuttavaa askelta (2012). Nämä askelmat ovat alusta loppuun terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Näiden lisäksi tarkastellaan monikulttuurisuuden vaikutusta työyhteisössä.

Opinnäytetyön empiirinen osuus koostuu kvantitatiivisesta tutkimuksesta. Työntekijöitä yrityksessä on niin paljon, että kvalitatiivinen olisi liian aikaa vievää ja monikielisyyden vuoksi jopa liian haastavaa. Kysely tehdään yrityksen työntekijöille, joiden määrä vaihtelee 15-30 välillä.

1.4 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käydään läpi työhyvinvoinnin eri alueita kuljetusalan näkökulmasta ja myös monikulttuurisuuden vaikutusta työhyvinvointiin. Toisena kohtana on kyselytutkimus kohdeyrityksen työntekijöille. Kolmantena käsitellään johtopäätökset tutkimuksesta ja lopuksi neljäntenä yhteenveto johtopäätöksistä pohjautuen teoriaan. Rakenne myös visuaalisesti (kuvio 2).



Kuvio 2. Opinnäytetyön rakenne

2 TYÖHYVINVOINTI

2.1 Työhyvinvointi yleisesti

Päivi Rauramon työhyvinvoinnin portaat, viisi vaikuttavaa askelta (2012) perustuu Maslowin motivaatioteoriaan, eli ihmisen tarpeiden tyydyttämiseen hierarkkisesti täyttämällä välttämättömimmät ensin ja siirtyen sitten vähemmän välttämättömien tarpeiden tyydyttämiseen. Kehusmaa (2011, 16-17) huomioi, että Maslow on myöhemmin täydentänyt teoriinsa, ettei tarpeiden täyttäminen aina mene järjestyksessä välttämättömin ensin. Keskityessään työhön voi jopa nälkä unohtua.

Työhyvinvointia ylläpitää ja kehittää niin työnantaja kuin työntekijäkin. Työpaikoilla työhyvinvoinnin edistäminen tapahtuu aina yhteistyönä. Myös työterveyshuollolla on tärkeä rooli työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. (Työterveyslaitos 2020b.) Työhyvinvointi syntyy työntekijälle yksilöllisistä tarpeista ja odotuksista eri elämäntilanteissa. Hyvinvoinnin lisäämiseksi ei ole olemassa yhtä keinoa, joka sopii kaikille. Hyvinvointia voi kasvattaa esimiestyöllä, joka näkee henkilöstön sijaan yksilöitä. Työhyvinvointi on sitä, että työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi ja saa arvostusta tekemästään työstä työyhteisöltä johtoa myöten. (Kehusmaa 2011, 223, 225.) Työhyvinvointia pitää johtaa, se ei synny itsestään. Työhyvinvointi tulisi olla osa organisaation strategiasuunnitelmaa ja toteuttaa sitä sen mukaan. (Kauhanen & Hellström 2016, 12.)

Rauramon (2012, 10) mukaan työhyvinvointiin vaikuttaa myös yksityiselämä. Hyvinvointi muodostuu työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutuksesta. Hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat persoonallisuus, tarpeet, arvot, työ, vapaa-aika ja tavoitteellinen toiminta.

2.2 Terveys

Terveelliset elintavat vaikuttavat työntekijän terveydentilaan. Liikuntaa tulee olla riittävästi ja monipuolisesti. Liikunta edistää työ- ja toimintakykyä sekä yleisesti hyvinvointia. Liikuntaa tulisi harjoittaa viikossa 2-5 kertaa ja 20-60 minuutin jaksoissa. (Rauramo 2012, 27.)

Ravinnon tulee olla monipuolista ja laadukasta. Ravitsemussuosituksia noudattamalla voi edistää ja ylläpitää terveyttä. Aina ei ole työntekijöillä mahdollisuutta työpaikkaruokailuun, jolloin syömisen hallintaan tulisi kiinnittää erityistä huomiota. Aterioinnin tulisi olla säännöllistä ja myös eväiden olla ravitsemussuositusten mukaisia. (Rauramo 2012, 29-30.)

Tupakoinnilla ja alkoholin käytöllä on huonoja terveysvaikutuksia. Alkoholin liiallisella käytöllä on monia haitallisia vaikutuksia, joiden lisäksi se on selkeä työturvallisuuskysymys.

Tupakoinnista seuraa sairastuvuutta, joka puolestaan aiheuttaa kustannuksia. (Rauramo 2012, 34-37.)

Lepo ja uni vaikuttavat suoraan terveyteen ja hyvinvointiin. Unen tarve on yksilöllistä ja valtaosa aikuisista ihmisistä tarvitsee unta vähintään kuusi tuntia. Myös fyysinen ja henkinen rasitus vaikuttavat unen tarpeeseen. Väsymys ja unen puute heikentävät työ- ja toimintakykyä sekä lisäävät tapaturma-alttiutta ja virheitä töissä. Työtapaturmien riski jopa kaksinkertaistuu unettomuuden takia. (Rauramo 2012, 32-34.)

Kuljetusalalla on tarkasti säädelty tauko ja lepoajat. Neljän ja puolen tunnin ajon jälkeen täytyy pitää vähintään 45 minuutin tauko, minkä voi halutessaan jakaa kahteen osaan. Ensimmäisessä osassa pitää täytyä vähintään 15 minuuttia ja jälkimmäisessä puoliskossa 30 minuuttia. Muuta työtä tauon aikana ei saa tehdä. 24 tunnin jaksoa kohden vuorokausilevon tulee olla yhtäjaksoinen ja vähintään 11 tuntia. Tällöin työhönsidonnaisuusaika voi olla enintään 13 tuntia. Vuorokausilevon voi lyhentää 9 tuntiin kolme kertaa kahden viikoittaisen lepoajan välillä, jolloin työhönsidonnaisuusaika voi olla enintään 15 tuntia. Viikkolepo on 45 tuntia, jonka on alettava viimeistään kuuden 24 tunnin jakson kuluttua edellisestä viikkolevon päättymisestä. Viikkolepo voidaan lyhentää 24 tuntiin kerran kahden viikon aikana, jonka jälkeen viikkolevon tulee olla vähintään 45 tuntia. (Työsuojeluhallinto 2010.)

Psyykkisiä kuormitustekijöitä kuljetusalalla voi olla työn organisointi ja aikatauluttaminen. Työvuorot voi olla pitkiä tai jaettuna useaan osaan. Myös työhön sidonnaisuus saattaa olla pitkä ja lisää kuormitusta kasvattaa aikataulupaine ja kiire. Uhka väkivallasta lisää henkistä kuormitusta ja väkivallan uhkaa ilmenee erityisesti henkilö- ja ulkomaanliikenteessä. Viikkaasti liikennöidyillä ja ruuhkaisilla alueilla myös liikenne saattaa lisätä kuormitusta. Kuljetusalalla fyysistä kuormitusta ilmenee eri muodoissa. Liikuntaelinten kuormitus kasvaa muun muassa istumisen (staattinen lihasjännitys) takia sekä toistoliikkeiden suorittamisesta, joita ovat ajaminen ja ajoneuvoon nouseminen/poistuminen. Kuljetettavan tavaran manuaalinen käsittely, apuvälineiden puute tai niiden hyödyntäminen saattavat lisätä fyysistä kuormitusta. Myös kuormankäsittelyyn tarkoitettut tilat saattavat vaikuttaa lämpötilojen tai tilan puutteen vuoksi fyysistä kuormitusta. (Työterveyslaitos 2020a.) Työkuormitus on yksilöllistä ja se on myös välttämätöntä, koska voidakseen hyvin ihmisen elimistö kaipaa kuormitusta. Liiallinen tai haitallinen kuormitus heikentää työkykyä. Työn kuormituksen tulisi olla kohtuullista ja varmistaa palautuminen, riittävän unen saaminen. (Rauramo 2012, 43,47.)

Kuljetusalalla työpäivät ovat pitkiä ja siihen on omat syynsä. Kuorma-autoalan työehtosopimuksen (2020) mukaan, jos työaika jää työnantajasta johtuvasta syystä kahden viikon

jaksossa alle työsopimuksessa sovitun tuntimäärän, maksetaan työntekijälle takuupalkka sovittuun tuntimäärään asti, joka yleisesti on 80 tuntia. Työnantaja siis haluaa järjestää työntekijöilleen ainakin sovitun tuntimäärän, ettei joudu maksamaan tyhjästä. Ihanteellisimmin tilanne olisi, että yhdessä autossa olisi kolme kuljettajaa ja jokainen ajaisi 8 tuntia kerrallaan. Auto toisi maksimaalisen tuoton ja työntekijöille ei tarvitse maksaa ylityökorvauksia. Kuljetusalalla tarkka 8 tunnin työpäivä on kuitenkin vaikea mahdollistaa; lastaus- ja purkuajat vaihtelevat, liikenteessä kuluva aika vaihtelee ruuhkien ja tietöiden vuoksi, myös ajoneuvoon saattaa tulla vikoja tai rengas puhjeta. Näiden lisäksi myös tavarantoimittajan tai vastaanottajan puolesta voi tulla viivästyksiä, jopa useita tunteja. Myös välimatkat vaikuttavat työpäivien pituuteen. Työnantajan pyrkiessä toteuttamaan kuljettajalle sovitut tuntimäärät, ne yleensä edellä mainittujen tekijöiden vuoksi venyvät. Oma huomioni on, että myös kuljettajat itse toivovat saavansa tehdä ylityötunteja, jopa siinä määrin, että on vaihdettu työpaikkaa asian vuoksi.

Työntekijä voi vaikuttaa terveyteensä valitsemalla terveelliset elämäntavat. Työnantaja puolestaan voi vaikuttaa kiinnittämällä huomiota työkuormitukseen ja panostamalla työterveyshuoltoon ja työpaikkaruokailuun. Hyvinvoinnin seurannassa työterveydenhuollolla on merkittävä rooli. Säännöllisillä terveystarkastuksilla ja fyysisen kunnon mittauksilla voidaan arvioida työntekijän työkykyä. Työnantajan keino saada tietoa työntekijöiden hyvinvoinnista ja kuormituksesta on teettää työpaikkaselvityksiä tai kyselyitä. (Rauramo 2012, 14-15.)

2.3 Turvallisuus

Turvallisuus on otettava huomioon työpaikoilla:

Turvallisuus on paitsi yksi perustarpeista, myös perusoikeus yhteiskunnassa ja työssä (Rauramo 2012, 70).

Työturvallisuutta ohjallaan sääntöjen ja ohjeiden avulla työpaikoilla. Kuljetusalalla työturvallisuuteen vaikutetaan voimakkaasti myös lainsäädännöllä. Virkavalta suorittaa valvontaa tieosuuksilla ja puuttuvat epäkohtiin ja puutteisiin. Toimivan ja turvallisen työympäristön lisäksi koetaan myös henkistä turvallisuuden tunnetta. Näitä voivat olla epävarmuus työpaikan jatkuvuuden suhteen, kiusaamista, häirintää ja epäasiallista kohtelua. Työpaikoilla saattaa olla myös väkivaltaa ja jo pelkkä uhka väkivallasta voi aiheuttaa pelkotiloja ja henkistä raskautta. (Rauramo 2012, 70, 90.)

Rauramo (2012, 86) tiivistää turvallisen työyhteisön näin:

Turvalliseen työyhteisöön liittyvät oleellisesti tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, nopea hyvä tiedonkulku, mielekkäät työtehtävät sekä positiivinen, kannustava ilmapiiri.

Kuljetusalalla esiintyy myös kemiallisia ja fysikaalisia riskitekijöitä, sekä myös tapaturman riski on olemassa. Kuljettaja tyypillisesti altistuu melulle, pakokaasuille, pölylle, lämpötilojen vaihtelulle, kehon värinälle ja mahdollisesti erilaisille kemikaaleille kuljetettaessa niitä tai puhdistuskemikaaleille eri tiloissa. Tapaturmat ovat myös mahdollisia; liukastuminen, putoaminen tai äkillinen fyysinen kuormittuminen. Liikenteessä myös vakavan liikenneonnettomuuden riski on olemassa. (Työterveyslaitos 2020a.)

2.4 Yhteisöllisyys

Työyhteisöllä on iso merkitys yksilölle. Ihmissuhteet työpaikalla vaikuttavat työmotivaatioon ja työhyvinvointiin. Työn tuloksellisuus paranee, jos työyhteisö on yhteistyökykyinen. (Rauramo 2012, 104-105.) Hyvinvoivassa työyhteisössä ollaan avoimia ja luotetaan, uskalletaan puhua ongelmistakin. Ilmapiiri on myönteinen ja kannustava, myös palautetta annetaan myönteisenä. Työmäärän tulisi olla kohtuullista ja mahdollisissa muutostilanteissa säilytetään toimintakyky. (Työterveyslaitos 2020b.)

Ilmapiiri työpaikalla voi olla moniulotteinen ja samalla työpaikalla voi olla useita eri ilmapiirejä. Hyvän ilmapiirin pohjana toimivat selkeät toimintatavat ja ohjeet, tiedon kulun tulee olla sujuvaa. Positiivinen vaikutus on myös, jos työntekijä kokee työnsä mielekkääksi ja mahdollisuuden vaikuttaa työhönsä. Ilmapiirin kannalta tärkeää on tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus sekä niiden toteutuminen. (Rauramo 2012, 107-108.)

Kuljetusala on vielä tänäkin päivänä miesvaltainen ala. Naisia on alkanut tulemaan alalle enemmänkin, mutta edustavat edelleen vähemmistöä. Vuonna 2019 Kuljetus ja varastointialalla työskenteli miehiä 114 tuhatta ja naisia 29 tuhatta (Tilastokeskus 2020).

2.5 Monikulttuurisuus

Suomi oli useita vuosikymmeniä kansainvälisen muuttoliikkeen lähtömaa enemmän kuin vastaanottajamaa. Tilanne muuttui kylmän sodan päättymisen jälkeen ja maahanmuuttajien määrä lisääntyi, vaikkakin muihin Euroopan maihin nähden määrä on pieni. Suomalaisuus ja suomalainen yhteiskunta on muuttunut, kansainvälistynyt, monikulttuurisoitunut ja maahan muutto ja sen seuraukset ovat herättäneet paljon voimakkaita tunteita ja poliittisia kiistoja. (Martikainen, Saukkonen & Säävälä 2013, 14.) Vuoden 2018 lopussa Suomessa oli vieraskielisiä 391 746 henkilöä, joista työelämässä oli 159 057 (Tilastokeskus 2020).

Forsander (2013, 235) tiivistää maahanmuuttajien sosiaalisen pääoman näin:

Sosiaalinen, inhimillinen ja kulttuurinen pääoma ovat sidoksissa toisiinsa, ja myönteinen kehä syntyy, kun pääomat kasautuvat. Maahanmuuttaja, jolla on kantaväestöön ulottuvaa sosiaalista pääomaa, kartuttaa luultavasti myös kielitaitoaan kommunikoimalla kantaväestön edustajien kanssa. Nämä tekijät yhdessä auttavat häntä pääsemään paremmin palkattuihin työtehtäviin. Pääomien toisiinsa limittyvän luonteen vuoksi on haastavaa tehdä yksiselitteisiä päätelmiä eri pääomalajien tuotosta työmarkkinoilla.

Maahanmuuttajien markkina-asemaa tarkastellessa poikkileikkauksena se näyttäytyy heikkona Suomessa. On myös huomioitava, että kansainvälinen muuttoliike ja maahanmuuttajien integraatio elää ja muuntuu jatkuvasti. Maassaoloajan pidentyessä maahanmuuttajat integroituvat työmarkkinoille paremmin, osoittavat useita tarkasteluajanjaksoja sisältävät pitkittäisanalyysit. Työmarkkina-asemaan vaikuttavat maahanmuuttajien ominaisuudet, työmarkkinoiden rakenteet, taloudelliset suhdanteet sekä kantaväestön asenteet ja sosiaaliset käytännöt. Siihen vaikutetaan myös poliittisilla toimilla maahanmuutto-, kotouttamis- ja hyvinvointipolitiikalla. (Forsander 2013, 243.)

Malin ja Anis (2013, 150-151) ovat huomioineet, että vuonna 2006 tehdyn tutkimuksen mukaan somalialaiset maahanmuuttajat kokivat terveytensä hyväksi yhtä usein kuin kantaväestökin, venäläiset ja inkerinsuomalaiset kokivat terveytensä useammin huonoksi. Hyväksi koettuun terveyteen saattoi olla neljä seuraavaa syytä:

- nuori ikä ja vain terveimmät lähtivät siirtolaisiksi
- epidemiologinen paradoksi – ulkomailla syntynyt kokee terveytensä hyväksi uudessa kotimaassaan, vaikka elääkin heikoissa elinoloissa
- haluttomuus kertoa arkaluontoisista terveystiedoista julkisessa tutkimuksessa
- oman terveyden vertaaminen lähtömaan väestön terveyteen tai huono-osaiseen kantaväestöön.

Suomalaisen väestön muuttuessa monikulttuurisemmaksi on Suomi hyvinvointivaltiona muuttunut entistä eriarvoisemmaksi. Väestöryhmien, mukaan lukien maahanmuuttajat, tulo- ja terveyserot ovat syventyneet viimeisen parikymmenen vuoden aikana ja niistä on tullut entistä pysyvämpiä. (Malin & Anis 2013, 158.)

Monimuotoisuudessa on monia mahdollisia etuja. Työvoiman saatavuus paranee ja organisaation imagoarvo kasvaa. Heterogeenisissä ryhmissä erilaisuus luo ryhmiin uudenlaista dynamiikkaa, mikä lisää luovuutta ja innovaatiokykyä. Vaikka homogeeninen ryhmä

toimii lyhyellä aikavälillä tehokkaammin, toimii heterogeeninen ryhmä pidemmällä aikavälillä kuitenkin menestyksekkäämmin. (Rauramo 2012, 113.)

2.6 Arvostus

Työn luonteella ja merkityksellä on väliä työn tekemiseen. Sillä on merkittävä ero, kokeeko työn olevan kutsumus tai jopa elämän tehtävä, jolloin omistautuu työlleen, kuin että työn teko on välttämätön pakko saadakseen tuloja. Jälkimmäisessä tapauksessa työtä voi helposti vaihtaa. (Rauramo 2012, 125.)

Työyhteisöissä vuorovaikutustaidot ja palautteen antaminen ovat tärkeässä roolissa. Palaute tulisi pystyä antamaan rakentavalla tavalla. Työntekijän tulisi pystyä esittämään omia mielipiteitään ja tulla kuulluksi. Työntekijän ja esimiehen välinen arvostus lisää työhyvinvointia. (Rauramo 2012, 128, 136.)

2.7 Osaaminen

Työhyvinvoinnin kannalta työn tulisi olla sopivan haastavaa. Myös työntekijän mahdollisuus kehittää itseään ja osaamistaan lisää hyvinvointia. Jokaisen työntekijän tulee tietää oma rooli ja sen merkitys yrityksen organisaatiossa. (Rauramo 2012, 146-147.)

Jos työntekijä oppii kehittämään omaa työympäristöään ja voi vaikuttaa omiin työtapoihinsa, sillä on positiivinen vaikutus. On myös tärkeää, että työntekijät hallitsevat työssä käytettävät koneet ja laitteet sekä muut työvälineet. Toimiva työympäristö, kunnollinen perehdytys ja toimivat työvälineet ovat hyvän työn perusedellytyksiä. (Rauramo 2012, 156-157.)

Kuljetusalalla on paljon käytännön asioita, joita ei pelkällä koulutuksella opi. Suuri vaikutus on jo pelkästään kuljetettavalla tavaralla. Erilaiset kuljetettavat tavarat on mahdollista lastata ja sitoa/tukea monin eri tavoin, ja toimivin tapa löytyy monesti kokemuksen kautta. On myös otettava huomioon koko, paino ja mahdollisesti jopa vaarallisuus luokka. Tämä niin sanottu hiljainen tieto on vanhemmilla työntekijöillä. Onkin organisaatioille tärkeää, ettei tämä tärkeä tieto, taito ja kokemus häviä yrityksistä eläköitymisien myötä, vaan että se jaetaan myös nuoremmille työntekijöille (Rauramo 2012, 152).

Tavaraliikenteessä on vaadittu kuljettajalta ammattipätevyyttä 10.9.2009 alkaen. Jos ajo-oikeus on alkanut ennen kyseistä ajankohtaa, perustason ammattipätevyyttä ei vaadita. Perustason ammattipätevyyteen vaaditaan 280 tunnin ammattipätevyyskoulutus, joka voidaan suorittaa myös nopeutettuna 140 tuntiin. Ammattipätevyys on voimassa 5 vuotta kerrallaan ja sitä voi jatkaa jatkokoulutuksella. Jatkokoulutuksen kokonaismäärä on 35 tuntia

ja opetus on annettava vähintään 7 tunnin jaksoissa, jonka voi jakaa kahteen peräkkäisenä päivänä käytävään osaan. Jaksojen aiheet ovat vapaasti valittavissa kuljettajan tehtävien kannalta keskeisistä oppiaineista. Yhden jakson tulee olla opetusta turvallisen, taloudellisen ja ympäristöystävällisen ajotavan vahvistamiseksi. (Traficom 2020.)

3 KYSELYTUTKIMUS

3.1 Kohdeorganisaation esittely

Opinnäytetyön toimeksiantajana on Strandénin Kuljetus Oy. Yhtiö on perustettu vuonna 1997, ja sen toimialana on luvanvaraisen ammattimaisen tilausliikenteen harjoittaminen. Työntekijöiden määrä yrityksessä vaihtelee 15-30 välillä ja kansallisuuksia on suomalais-ten lisäksi virolaisia. Myös muita kansallisuuksia on yrityksessä edustettuna, osa työntekijöistä on lähtöisin Afrikan eri maanosista, kuten esimerkiksi Nigeriasta. Kuljetuskalustona yhtiöllä on jakeluautoja, puoliperävaunuyhdistelmiä ja täysperävaunuyhdistelmiä. Yritys toimii osana suuren panimon jakelukanavaa ajamalla runko- ja jakelukuljetuksia. Yhtiö toimii alihankkijana myös muille yrityksille. Toiminta rajoittuu Suomeen ja kuljetukset ovat kappaletavarakuljetuksia.

Yrityksen työntekijät toimivat jakelu- tai runkokuljetustehtävissä. Tehtävät eroavat toisistaan siten, että runkokuljetuksissa pääasiassa ajetaan terminaalien välisiä matkoja ja lastaus ja purku suoritetaan koneilla, tietyissä tapauksissa kuorman käsittelyn hoitaa kuljetuksen tilaaja. Jakelutehtävissä kuorma lajitellaan itse, mikä pitää sisällään painavien esineiden nostelua ja lopuksi toimitetaan asiakkaalle. Lastaaminen onnistuu koneita käyttämällä, mutta kuormaa purettaessa asiakkaalle käytetään mahdollisesti käsikäyttöistä lavansiirrintä (pumppukärry), mikä vaatii fyysistä ponnistelua, lavojen painaessa useita satoja kiloja. Työtehtävissä on siis selkeä ero ainakin fyysisen rasituksen suhteen.

3.2 Kyselytutkimus ja sen toteutus

Kyselytutkimus toteutettiin Word-ohjelmalla. Kysymykset laadittiin kolmella eri kielellä, suomeksi, viroksi ja englanniksi. Kyselyn kääntämisessä suomen kielestä viroksi apuna toimivat Janno Kärp ja Triin Gross. Englanninkielisen version koeluki Ayodeji Akeju. Kyselyn tuli olla mahdollisimman ymmärrettävässä muodossa kohderyhmää ajatellen ja tämän vuoksi apuna oli kohderyhmiin kuuluvien kansallisuuksien edustajia. Afrikkalaistaustaiset työntekijät yrityksessä osaavat englantia. Jotta voitaisiin tutkia miesvaltaisen alan vaikutuksia työhyvinvointiin, tutkittavia miesvaltaisia yrityksiä tulisi olla useampia tai vastaavasti vertailuun naisvaltainen yritys. Koska tutkimus kohdistuu vain yhteen yritykseen ja sen tulee olla anonymi, suoritettiin tutkimus sukupuolineutraalisti. Sen sijaan, että kysely olisi toteutettu verkossa, paremman vastausprosentin toivossa jokaiselle työntekijälle toimitettiin paperinen lomake henkilökohtaisesti. Toimeksiantaja teki työntekijöistä listan, jonka mukaan lomakkeet toimitettiin. Helsingissä Malmin Tattariharjulla sijaitsevaan terminaaliin laitettiin palautuslaatikko kyselylomakkeille. Suurin osa työntekijöistä toimii tämän

terminaalin yhteydessä, ja se on muutenkin keskeinen paikka kohdeyritykselle. Toimeksiantaja ilmoitti työntekijöille jo etukäteen tulevasta työhyvinvointikyselytutkimuksesta.

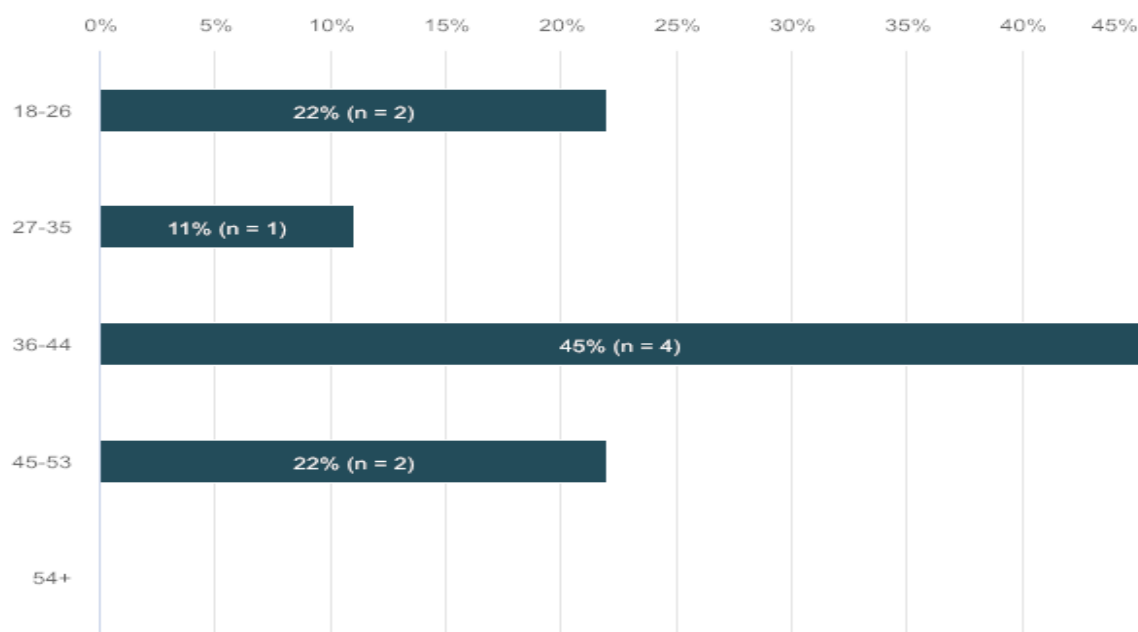
Kyselylomakkeen palauttamiselle annettiin aikaa kaksi viikkoa siitä, kun sen saa haltuunsa. Tämä sen takia, että se ei unohdu ja mahdollisesti parantaa palautusprosenttia. Paperisten kyselylomakkeiden palaututtua ne lisättiin yksitellen Webropol-ohjelmaan. Ohjelmalla on valmiita mittareita analysointiin, mikä helpottaa tulosten selvittämistä.

3.3 Tulokset

Vastaajia oli 16 työntekijästä 9, vastausprosentiksi saatiin 56 %.

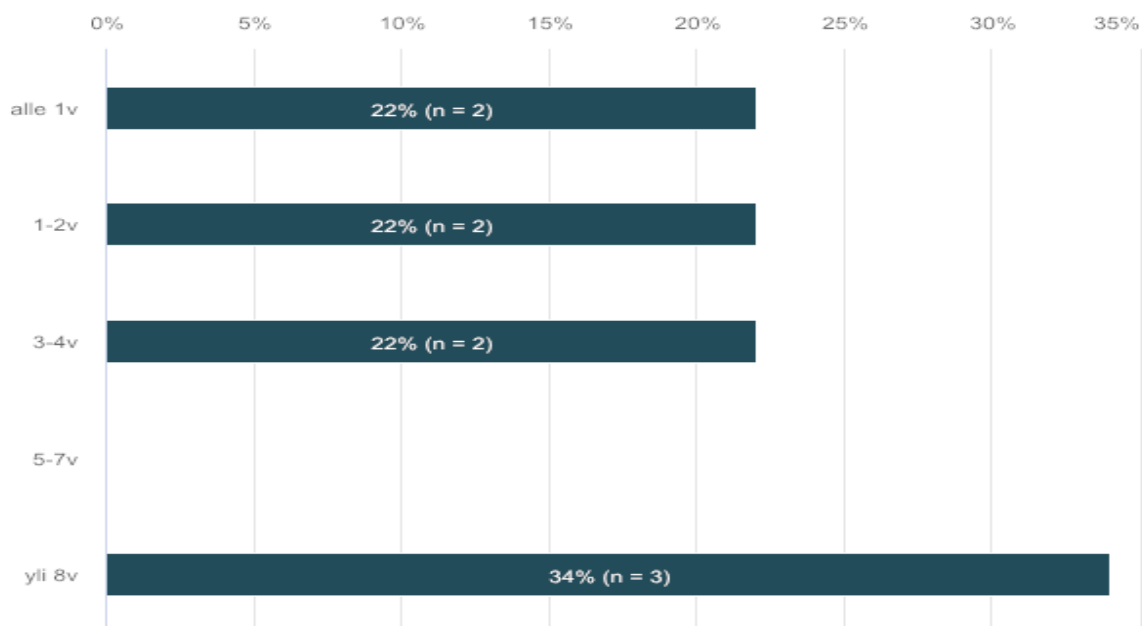
Työhyvinvoinnista yleisesti

Kyselyyn vastanneiden ikähaarukka oli laaja, suurin osa oli kuitenkin 36-44-vuotiaita (kuvio 3).



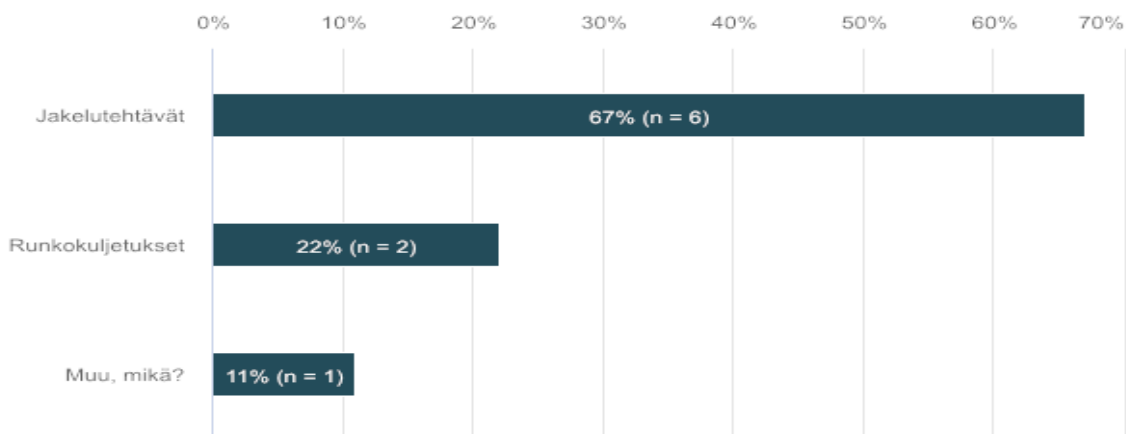
Kuvio 3 Työntekijöiden ikä

Myös työsuhteen kesto vaihteli työntekijöiden välillä. Eräs työntekijöistä sanoi olleensa 21 vuotta yrityksessä töissä, eli vaikka yleisesti vaihtuvuus kuljetusalalla onkin suuri, poikkeuksiakin on. Kyselyyn vastanneista kolmannes on ollut yli 8 vuotta yrityksen palkkalistoilla (kuvio 4).



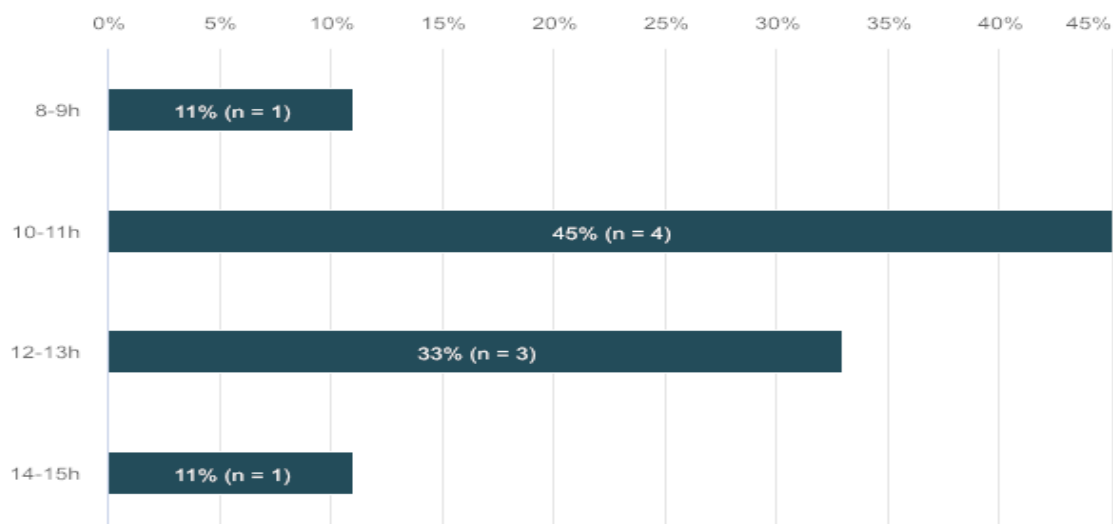
Kuvio 4. Työsuhteen kesto kohdeyrityksessä

Kysyttäessä pääsääntöistä työtehtävää, vastanneista suurin osa mainitsee toimivansa jakelutehtävissä. Yksi vastaajista vastasi molemmat tehtävät (kuvio 5).



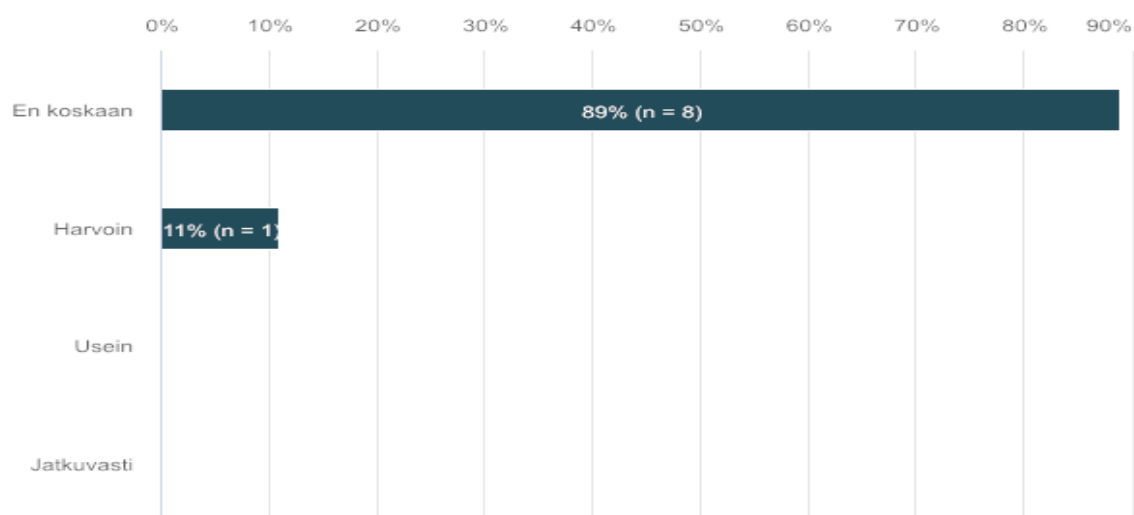
Kuvio 5. Pääsääntöinen työtehtävä

Työpäivät ovat pitkiä. Vain yhdellä vastaajista on keskimääräinen työaika 8-9 tuntia (kuvio 6).



Kuvio 6. Työpäivän kesto keskimäärin

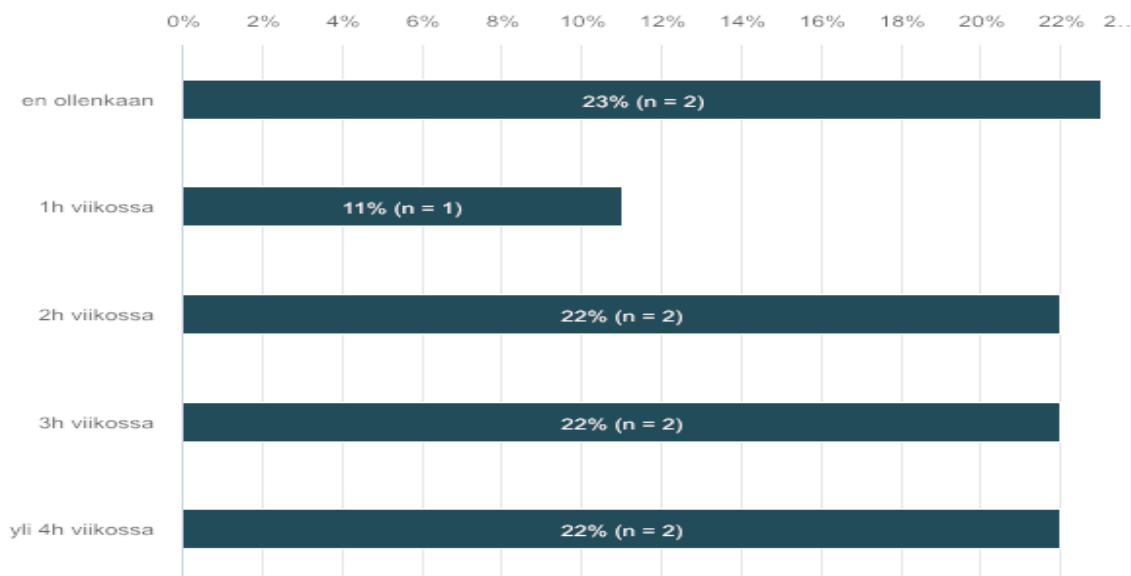
Vastanneista vain yksi mainitsee viettävänsä vuorokausilevon autossa ja hänkin vain harvoin. Jakelukuljettajat tekevätkin päivätyötä ja heitä oli enemmistö vastaajista (kuvio 7).



Kuvio 7. Vietän vuorokausilevon työautossa

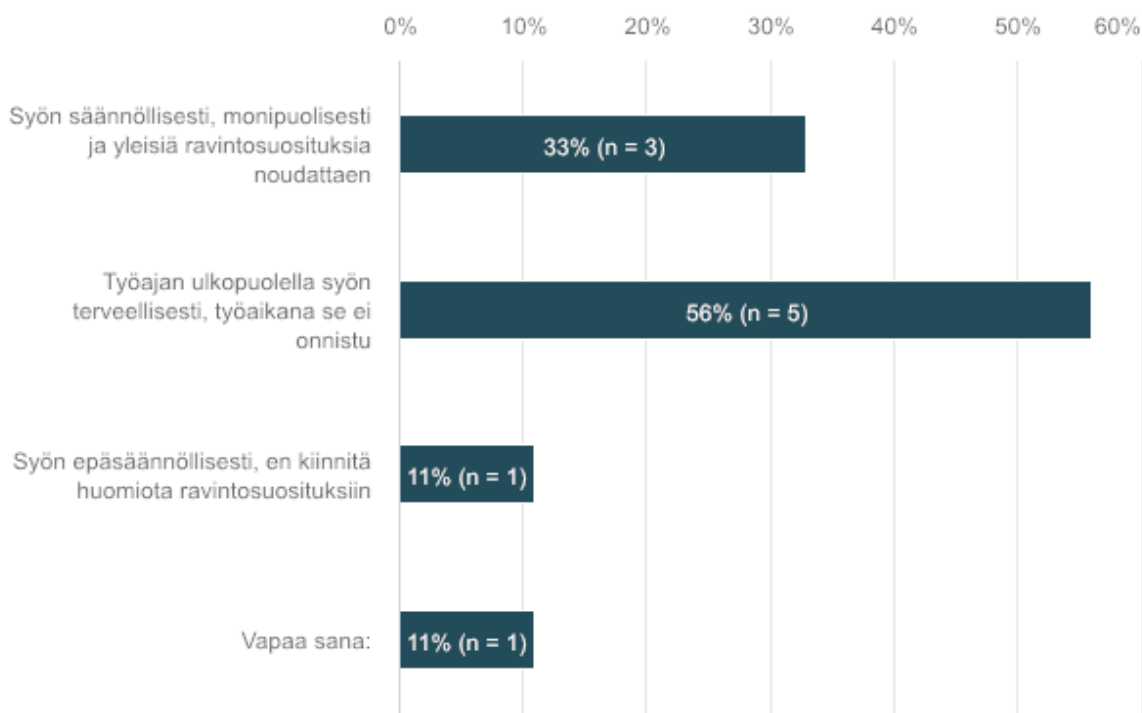
Terveys

Liikunnallisuus vaihteli myös laidasta laitaan vastaajien kesken. Osa ei harrasta liikuntaa ollenkaan ja osa paljonkin (kuvio 8).



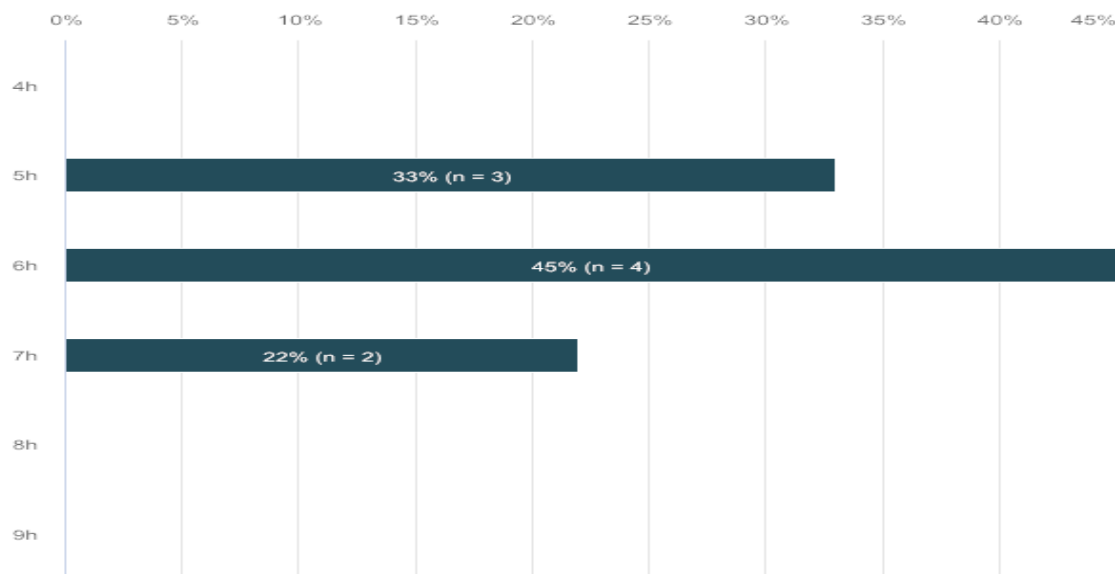
Kuvio 8. Harrastan liikuntaa

Valtaosa kiinnittää huomiota terveelliseen ruokavalioon. Suurin osa myös on sitä mieltä, että sen toteuttaminen on työaikana hankalaa. Yksi vastaajista myös toteaa, ettei kerkeä syömään töissä (kuvio 9).



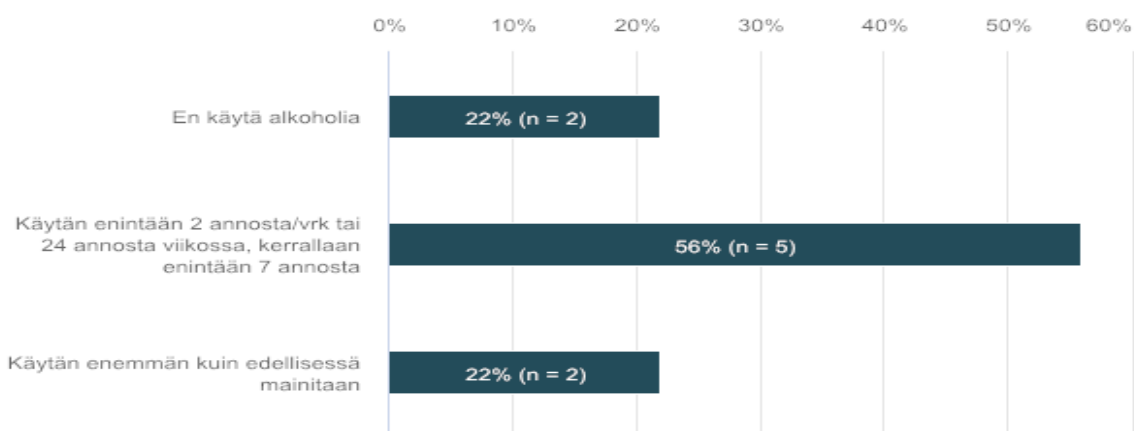
Kuvio 9. Ruokailutottumukset

Työntekijät nukkuvat viidestä seitsemään tuntiin, valtaosa kuusi tuntia (kuvio 10).



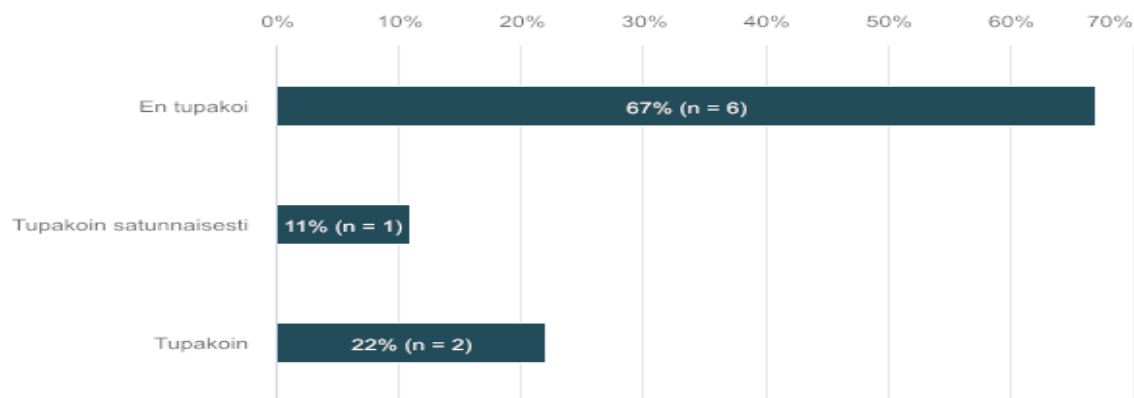
Kuvio 10. Lepo ja uni

Suurimmalla osalla alkoholin käyttö on kohtuukulutuksen tasalla. Kaksi vastaajista mainitsee käyttävänsä alkoholia enemmän kuin kohtuukäytöksi on määritelty ja kaksi eivät käytä lainkaan (kuvio 11).



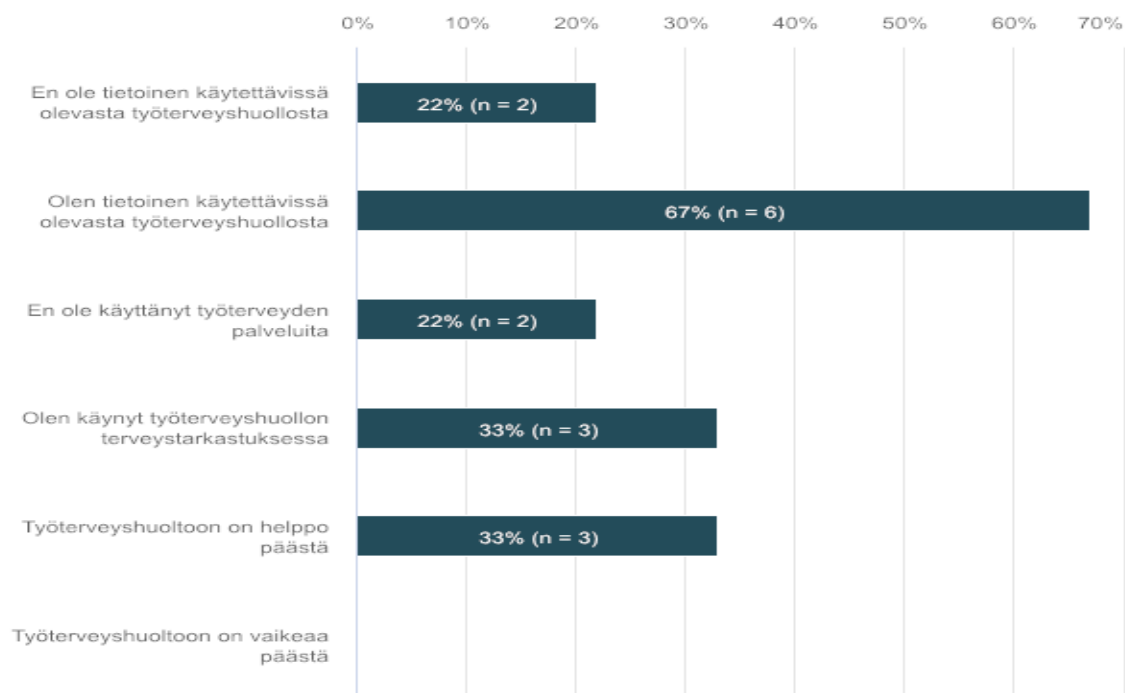
Kuvio 11. Alkoholin käyttö

Vastaajista kaksikolmasosaa ei tupakoi (kuvio 12).



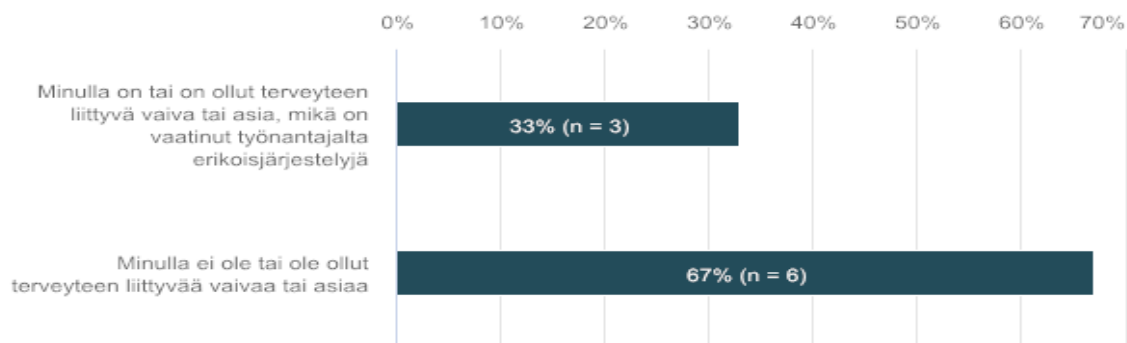
Kuvio 12. Tupakointi

Vastanneista kaksi ei ole tietoisia työterveydenhuollosta. He olivat uusia työntekijöitä. Valtaosa kuitenkin on tietoinen palvelusta ja kokevat sinne pääsyn olevan helppoa (kuvio 13).



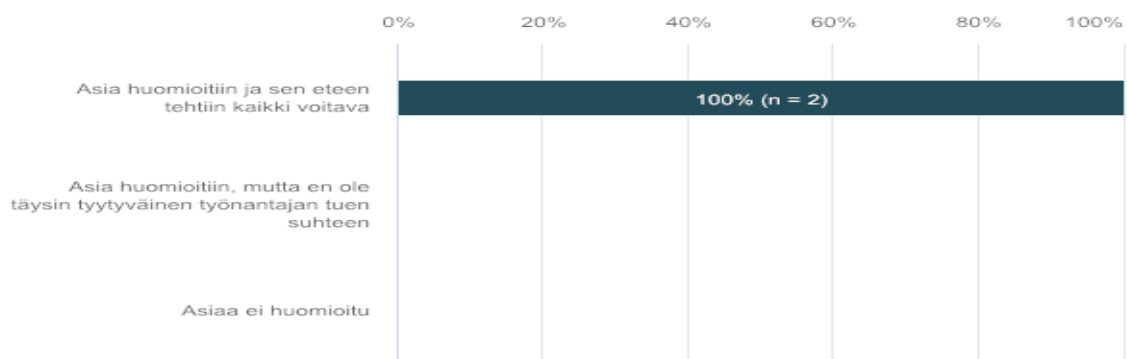
Kuvio 13. Työterveyshuolto

Osalla työntekijöistä on ollut jokin terveyteen liittyvä seikka, mikä on vaatinut työnantajalta erikoisjärjestelyjä (kuvio 14).



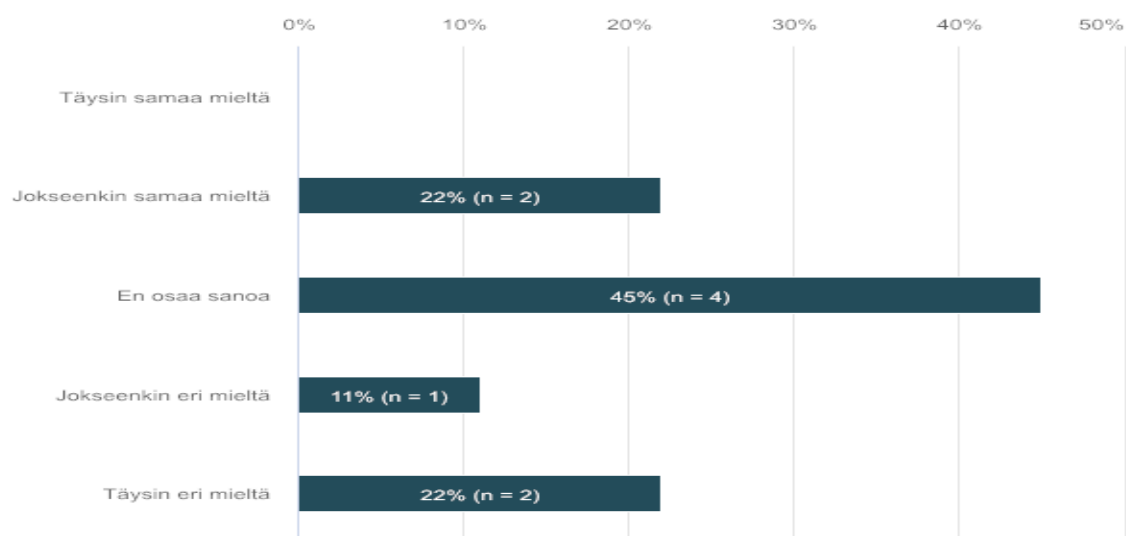
Kuvio 14. Työkyvyn seuranta

Työntekijät ovat kokeneet saaneensa täyden tuen työnantajalta tilanteessa, jossa on tarvittu erikoisjärjestelyjä (kuvio 15).



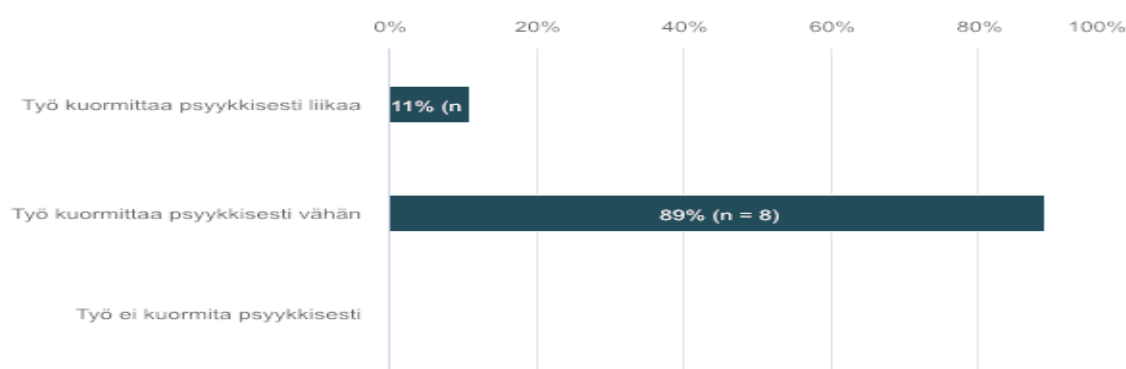
Kuvio 15. Tuki

Kun kysyttiin, onko työntekijä kokenut epäoikeudenmukaisuutta ilmoittaessaan sairaudesta, kukaan vastaajista ei ollut täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Enemminkin oli sitä mieltä, että ei koeta epäoikeudenmukaisuutta tai sitten ei vain osata sanoa mielipidettä asiasta (kuvio 16). Kyselyn lopussa on kuitenkin mahdollisuus vapaaseen sanaan työhyvinvoinnin kehittämiseen ja sieltä erään vastaajan kirjoittamana suora lainaus meni näin: ”Jos olen kipeä, se ei ole minun syy. Sairaana syyllistäminen ja hänelle avautuminen hankalasta tilanteesta on törkeää!”.



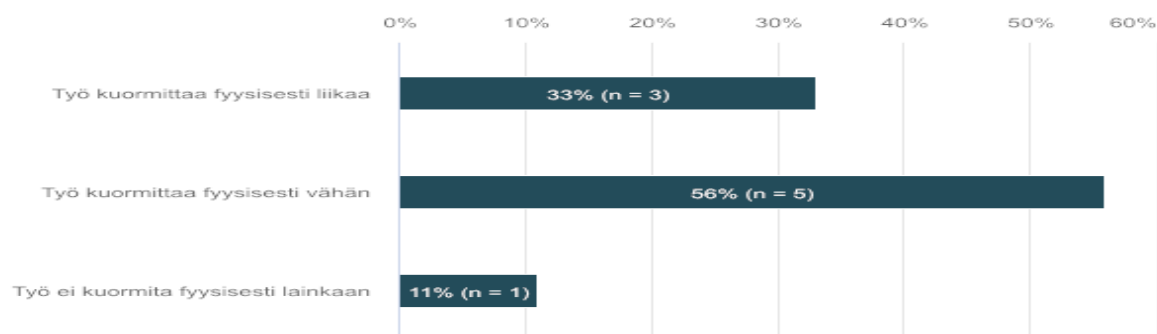
Kuvio 16. Olen kokenut epäoikeudenmukaisuutta ilmoittaessani sairaudesta

Työntekijöiltä kysyttiin psyykkistä kuormitusta. Vastaajista jokaisen mielestä henkistä kuormitusta on, yhden vastaajan mielestä jopa liikaa. Tämän vastaajan keskimääräinen uni vuorokautta kohti on 5 tuntia. Huomion arvoista on myös, että jokaisen vastaajan mielestä psyykkistä kuormitusta on (kuvio 17).



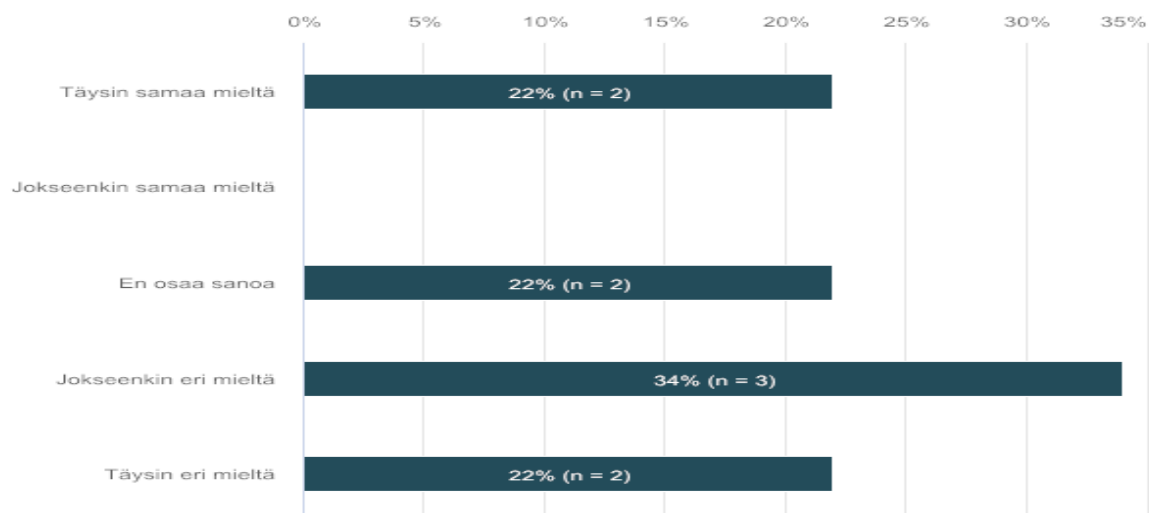
Kuvio 17. Työn psyykinen kuormitus

Myös fyysisestä kuormituksesta kysyttiin. Ainoastaan yhden työntekijän mielestä työ ei kuormita fyysisesti lainkaan. Muiden mielestä työ kuormittaa ja jopa kolmasosan mielestä liikaa. Enemmän kuormittavaksi työn koki iältään nuoremmat ja lyhyemmän ajan työsuhteessa olleet (kuvio 18).



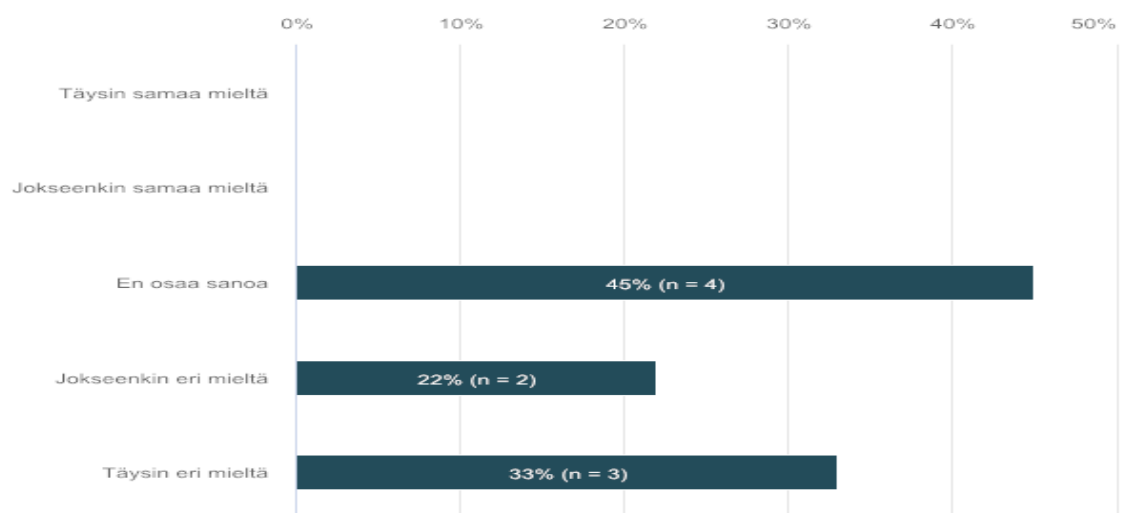
Kuvio 18. Työn fyysinen kuormitus

Kysyttäessä voiko työmäärään vaikuttaa itse, oli vastauksissa ääripäitä ja selkeää erijakaisuutta. Osa kokee voivansa täysin vaikuttaa työmääräänsä ja osa taas ei ollenkaan. Nuoremmat olivat enemmän sitä mieltä, että eivät voi vaikuttaa. Työsuhteen kestolla ei ollut vaikutusta (kuvio 19).



Kuvio 19. Voin itse vaikuttaa työmäärään

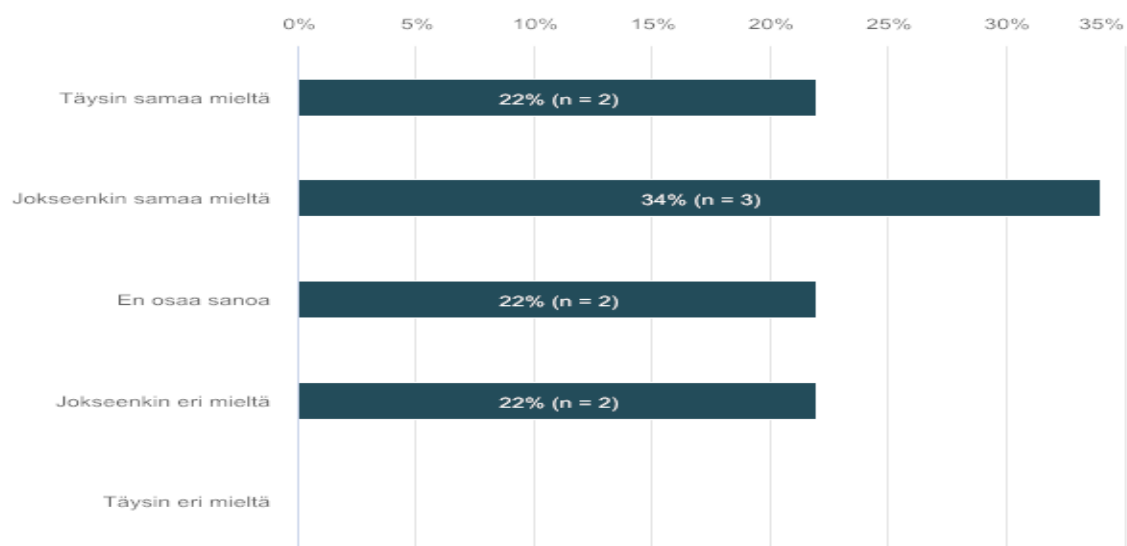
Työpaikan menettämisen pelkoa ei ilmeisesti ole työntekijöillä. Neljä vastaajista ei osaa sanoa, mutta eivät myöskään ilmaise tilannetta epävarmaksi (kuvio 20).



Kuvio 20. Olen epävarma työpaikkani jatkuvuuden suhteen

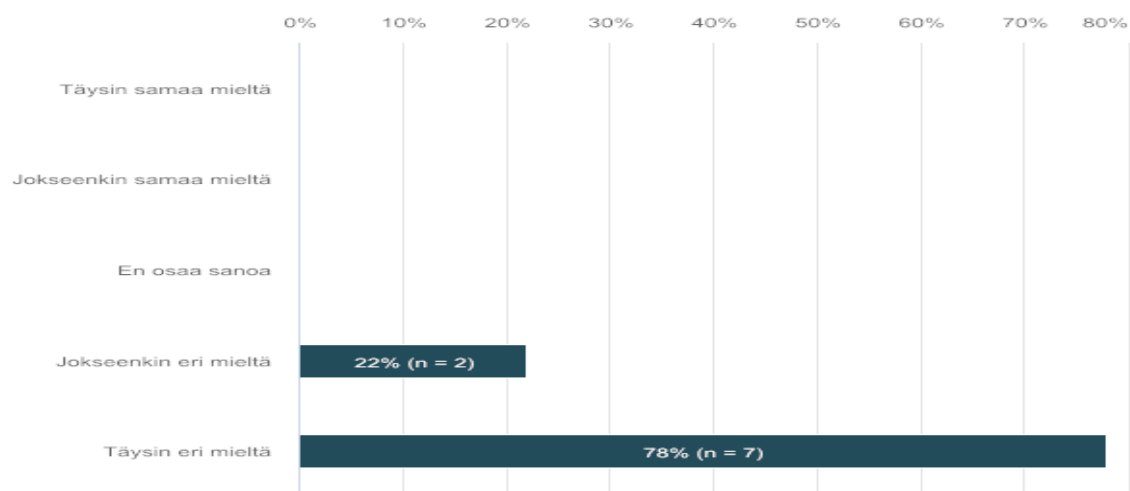
Turvallisuus

Työturvallisuus koetaan yrityksessä hyväksi. Vain kaksi vastaajista on hieman eri mieltä väittämän kanssa (kuvio 21).



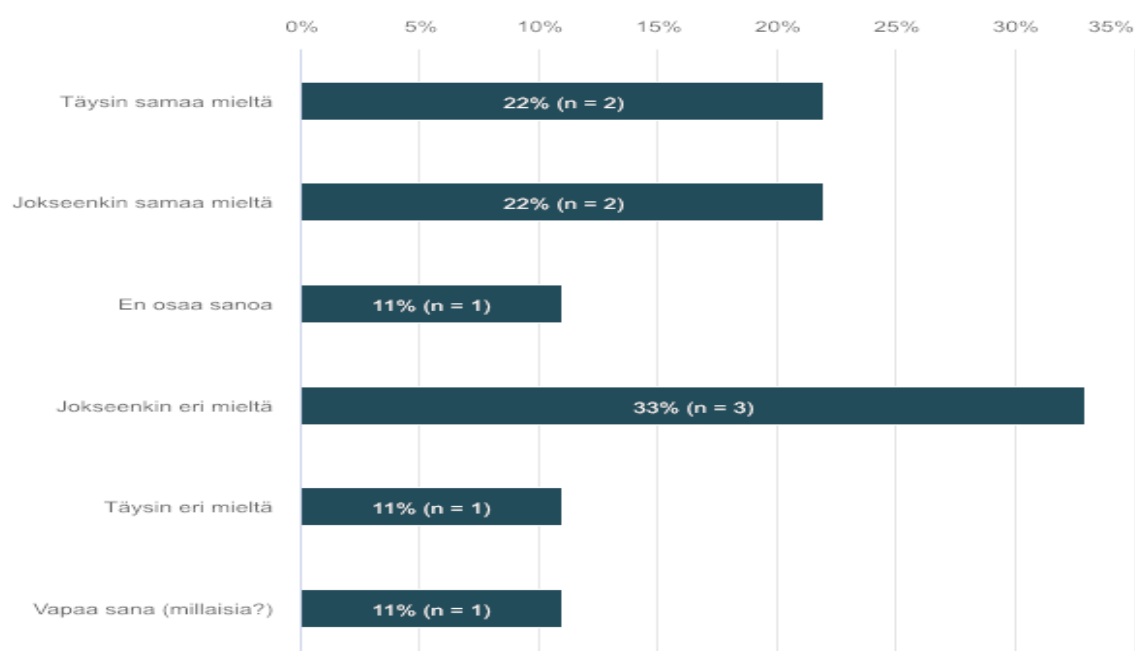
Kuvio 21. Turvallisuudesta huolehditaan yrityksessä hyvin

Ilmeistä väkivallan uhkaa työyhteisössä ei ole, vaikkakin kaksi vastaajista ei täysin tyrmää väittämää (kuvio 22).



Kuvio 22. Työyhteisössä on mahdollista kohdata väkivaltaa

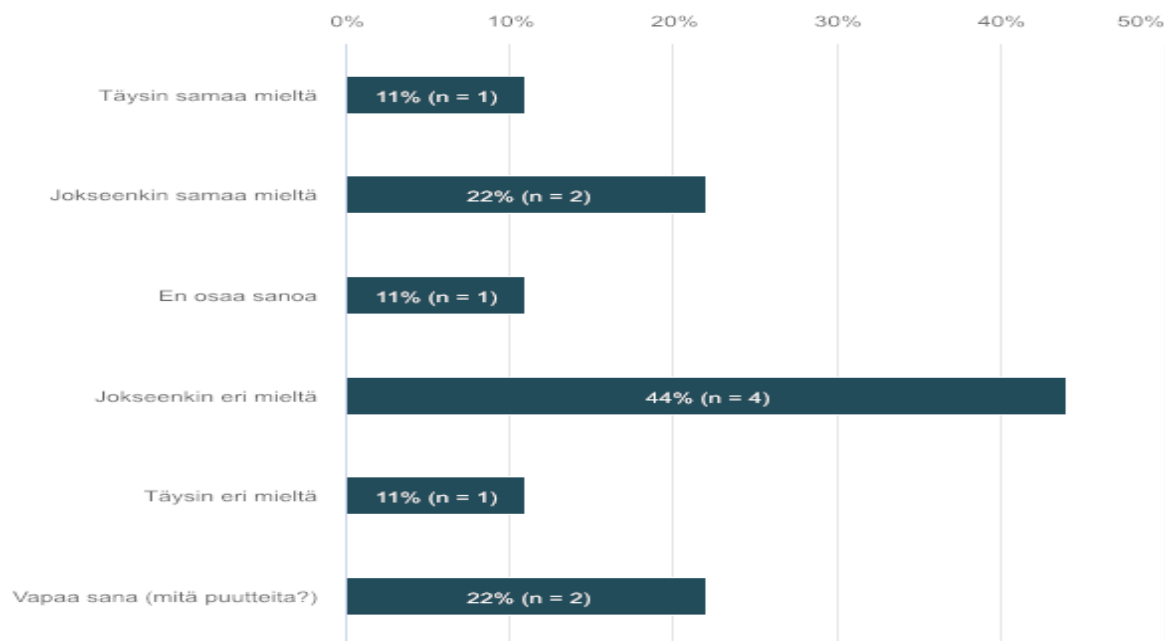
Kun kysyttiin, esiintyykö työpaikalla vaaroja ja vaaratekijöitä, väittämän kohdalla mielipiteet jakautuvat täysin. Oli myös mahdollisuus kertoa, millaisia vaaratekijöitä esiintyy, jolloin yksi vastaajista kirjoitti: "Putoaminen, revähdys jne". Voisi siis päätellä, että kyse on näkökulmaeroista, eli vaaratekijät, joita esiintyy, ovat työolosuhteista johtuvia eivätkä työturvallisuuden laiminlyönneistä johtuvia (kuvio 23).



Kuvio 23. Työpaikalla esiintyy vaaroja tai vaaratekijöitä

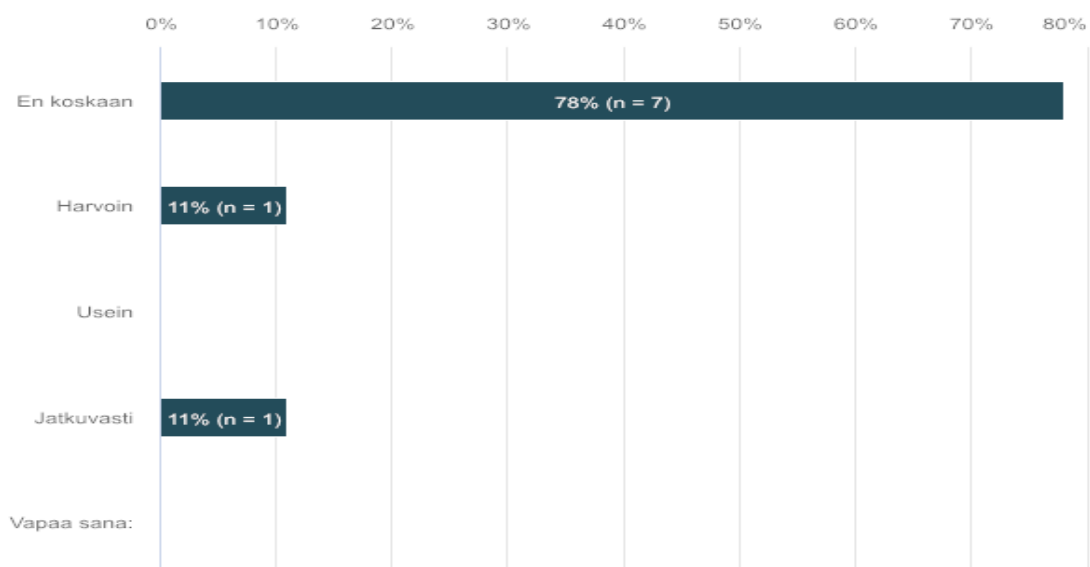
Autojen kunto ja huolto jakavat mielipiteitä. Osan mielestä autot ovat kunnossa ja lievän enemmistön mielestä puutteita on. Kyselyssä oli myös mahdollisuus kertoa, millaisia

puutteita autoissa on. Vastauksissa mainittiin ikkunat, ilmastointi ja kuormatilat joiltakin osin (kuvio 24).



Kuvio 24. Auto ovat kunnossa ja niitä huolletaan hyvin

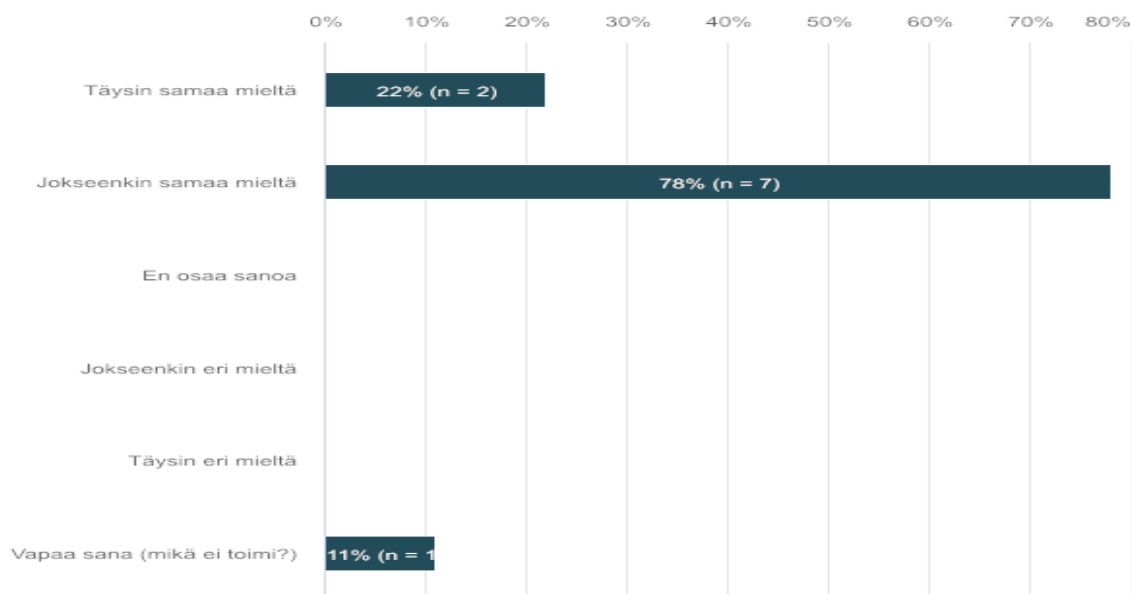
Pääosin työntekijät eivät koe kohtaavansa epäasiallista kohtelua. Yksi kuitenkin kokee kokevansa harvoin ja yksi jatkuvasti. Kysymyskohdassa oli myös mahdollisuus kirjoittaa vapaasti, jota kukaan ei hyödyntänyt (kuvio 25).



Kuvio 25. Olen kokenut työpaikalla epäasiallista kohtelua, häirintää tai kiusaamista

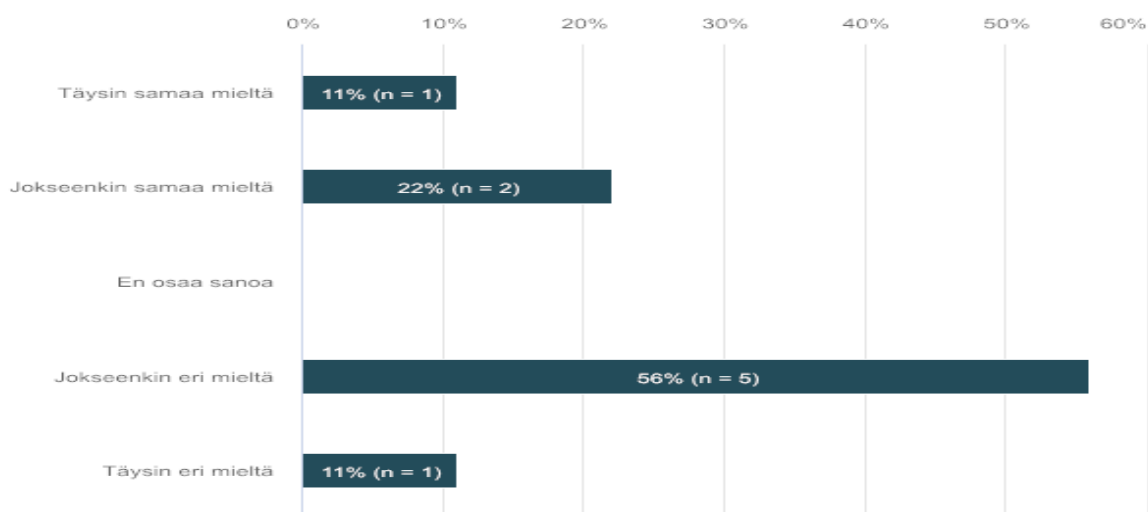
Yhteisöllisyys ja monimuotoisuus

Työyhteisö koetaan yhteistyökykyiseksi. Yksi vastaajista hyödynsi myös tilaisuuden käyttää tekstikenttää, johon hän nimesi erään henkilön. Tämä tulkittiin huumoriksi (kuvio 26).



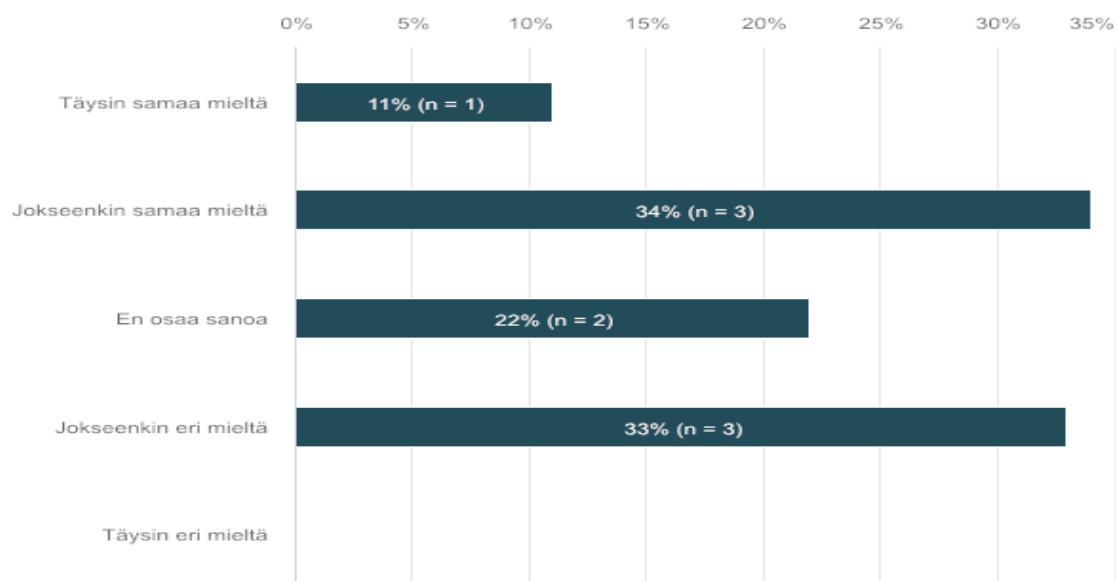
Kuvio 26. Työyhteisö on mielestäni yhteistyökykyinen

Valtaosan mielestä tiedonkulku ei ole sujuvaa yrityksessä (kuvio 27).



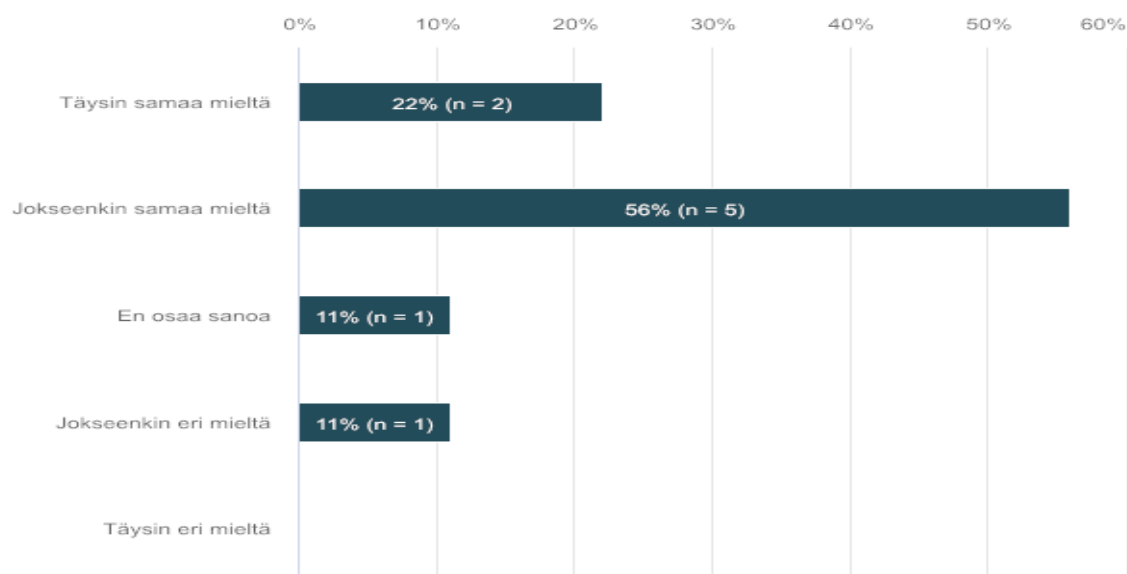
Kuvio 27. Yrityksessä tiedonkulku on sujuvaa

Työntekijät kokevat joustoa työn ja yksityiselämän suhteen. Enemmistö kallistuu joustamisen puolesta, kolmannes oli hieman eri mieltä väittämän kanssa (kuvio 28).



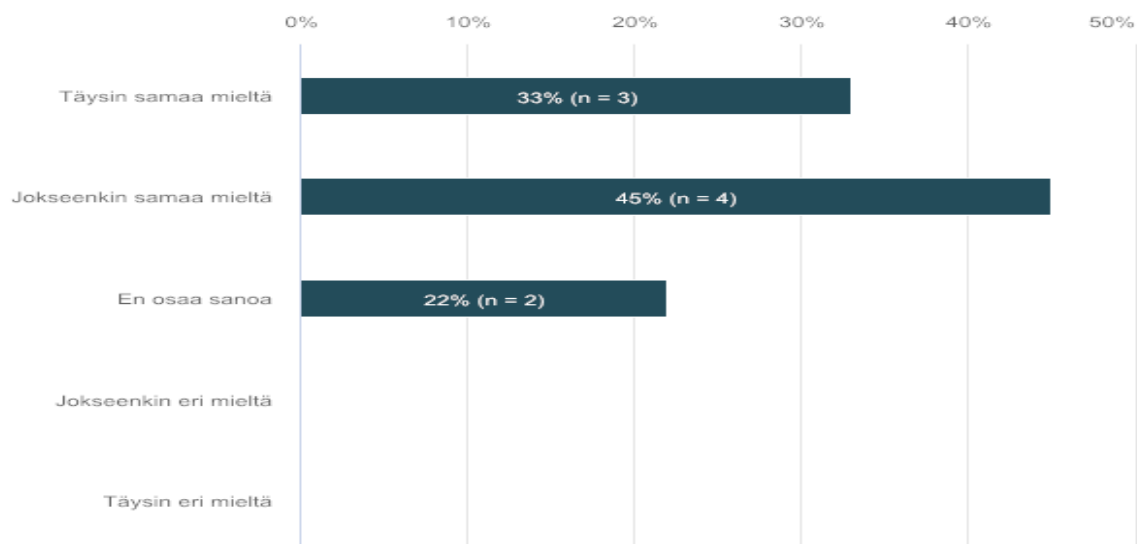
Kuvio 28. Työn ja yksityiselämän (perheen) yhteensovittamisessa joustetaan

Työyhteisön yhteishenki koetaan pääosin hyväksi. Yksi vastaajista oli hieman eri mieltä (kuvio 29).



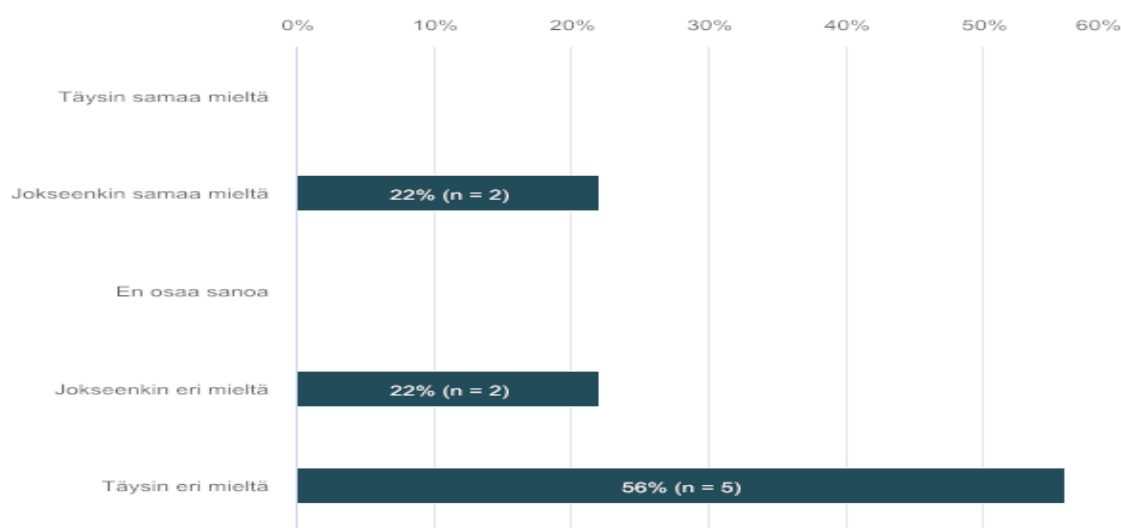
Kuvio 29. Työyhteisössä on hyvä yhteishenki

Valtaosa vastaajista kokee, että työyhteisön jäseniin on helppo tutustua (kuvio 30).



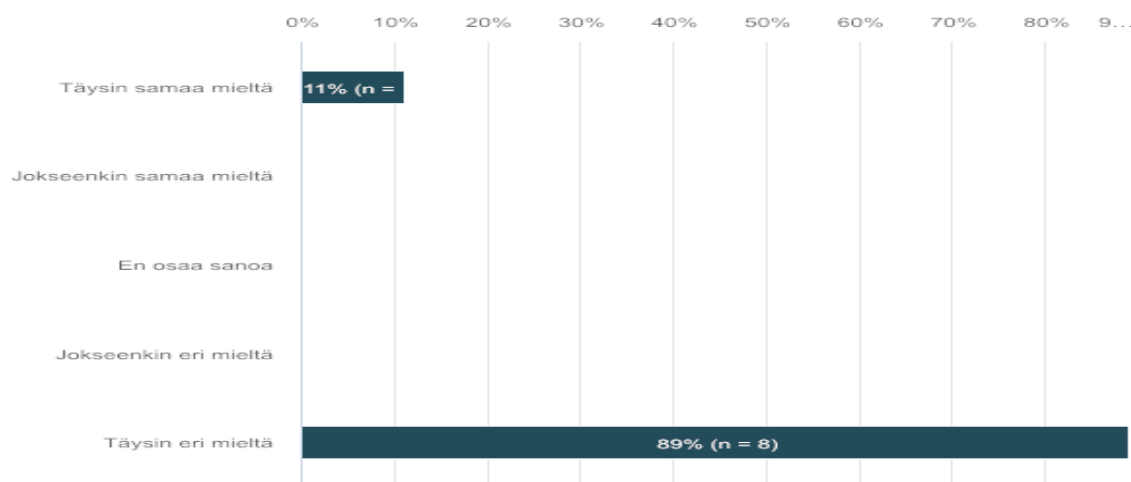
Kuvio 30. Työyhteisön jäseniin on helppo tutustua

Kaksi vastaajista on sitä mieltä, että kielimuuri on vähän vaikeuttanut työyhteisöön liittymistä. Valtaosan mielestä ei (kuvio 31).



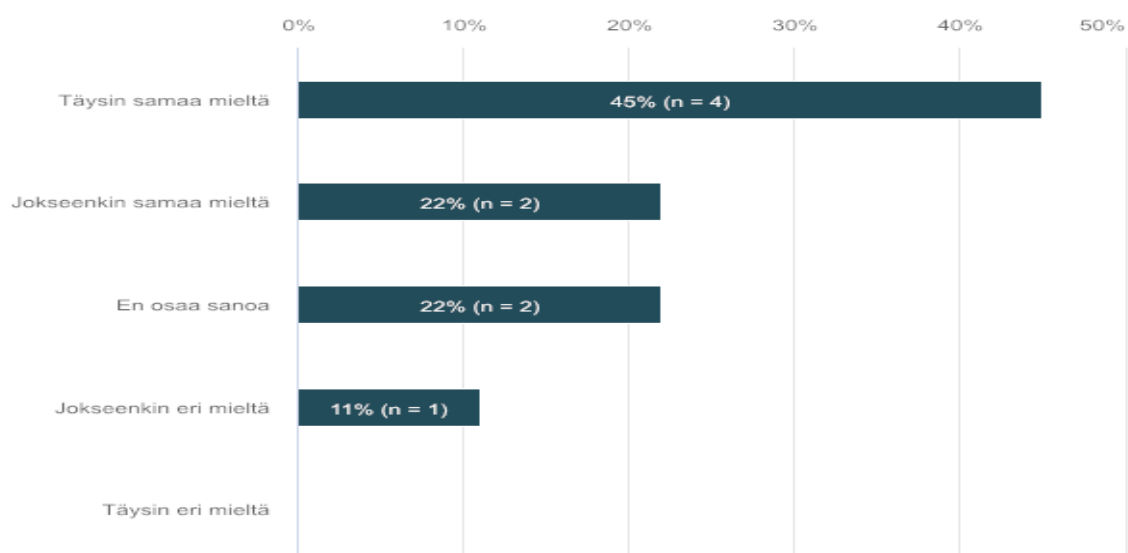
Kuvio 31. Kielimuuri on vaikeuttanut työyhteisöön liittymistä

Yhtä vastaajaa lukuun ottamatta työpaikalla ei koeta syrjintää. Yksi vastaajista kuitenkin tuntee kokevansa syrjintää (kuvio 32).



Kuvio 32. Olen kokenut työpaikalla syrjintää

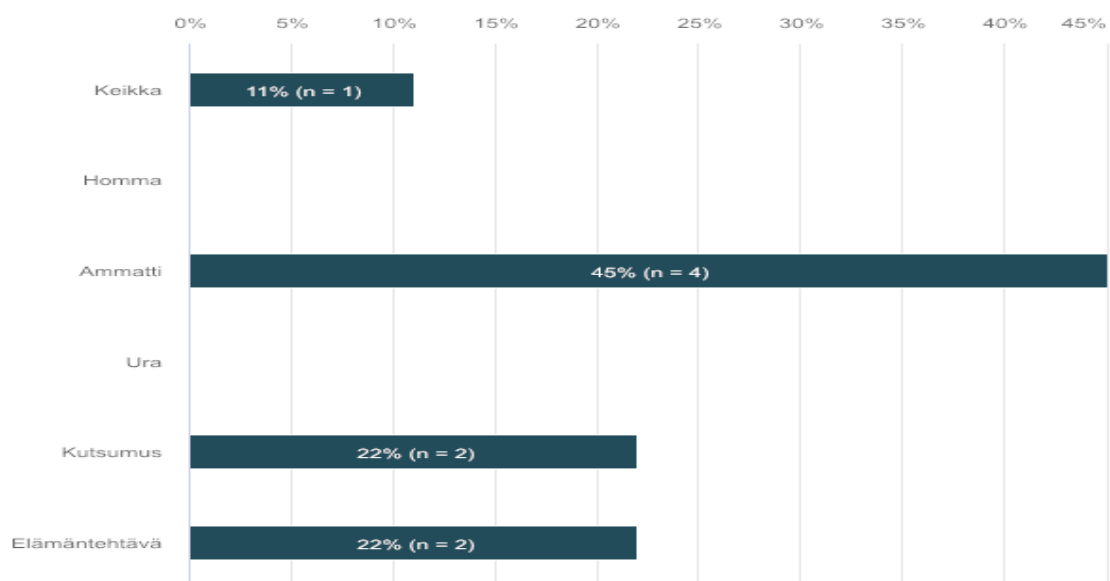
Pääosin tasa-arvon koetaan toteutuvan työyhteisössä. Yhden vastaajan mielestä se ei täysin toteudu (kuvio 33).



Kuvio 33. Työyhteisössä toteutuu tasa-arvo

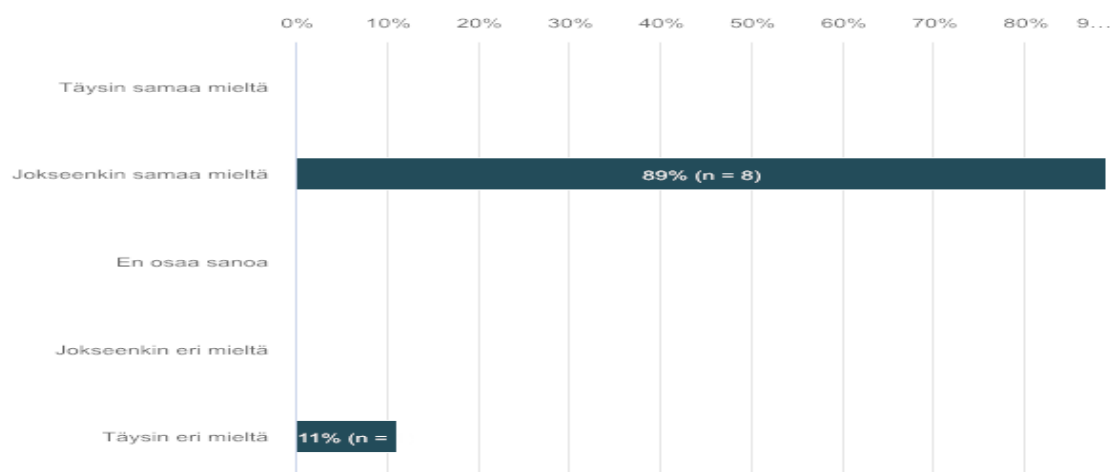
Arvostus

Pääosin työntekijät ovat omistautuneita ja kokevat työnsä merkitykselliseksi. Merkityksellinen työ myös vaikuttaa kokonaisuuteen; tässä kohtaa työnsä tärkeäksi kokevat olivat yleisesti myös muissa kohdissa tyytyväisempiä (kuvio 34).



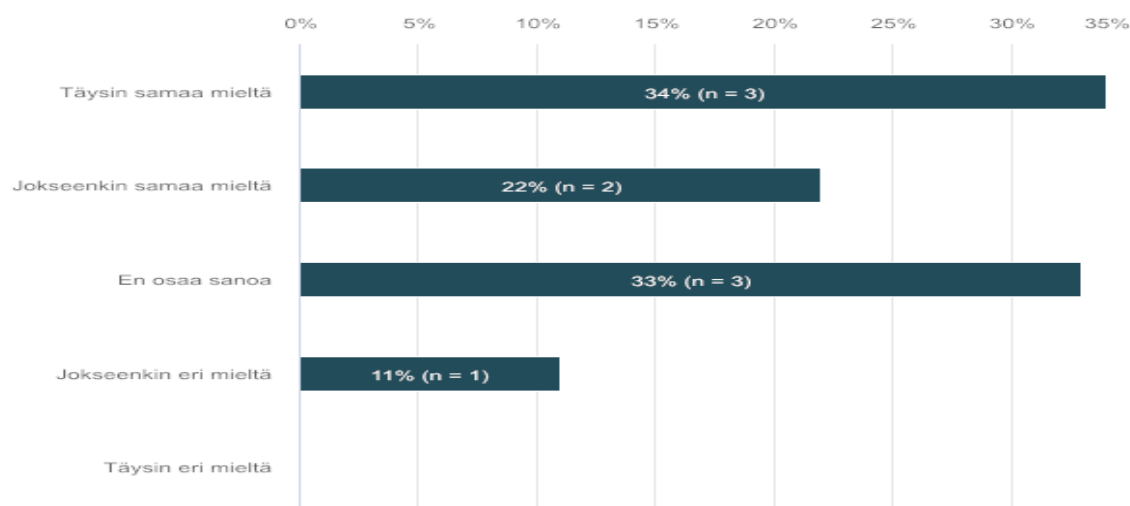
Kuvio 34. Työn merkitys. Mikä seuraavista kuvaa työtäni parhaiten?

Suurin osa työntekijöistä kokee saavansa tarvittaessa apua, ainakin jossain määrin. Yksi työntekijöistä ei (kuvio 35).



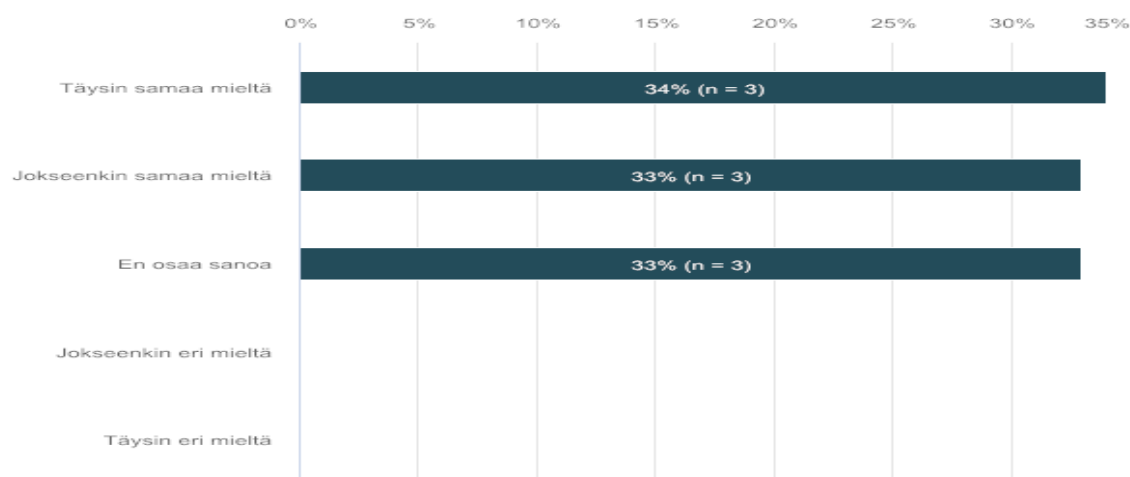
Kuvio 35. Saan tarvittaessa apua tehtävieni toteuttamiseen

Pääosin työntekijät kokevat saavansa arvostusta työstään (kuvio 36).



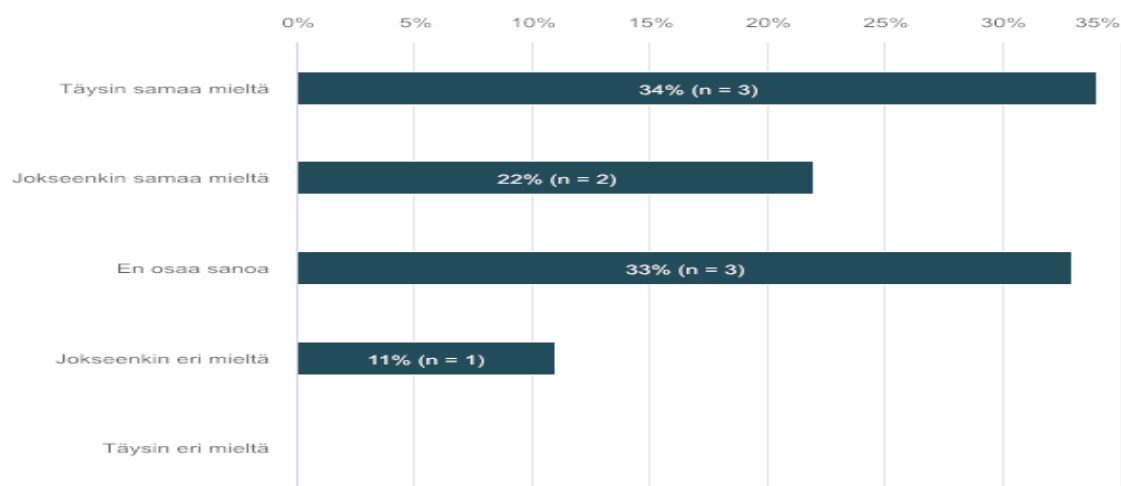
Kuvio 36. Saun arvostusta tekemästani työstä

Työntekijät kokevat tulevansa kuulluksi. Osa tosin ei osaa sanoa, mutta eivät kielläkään (kuvio 37).



Kuvio 37. Mielpiteitani kuunnellaan ja niitä huomioidaan

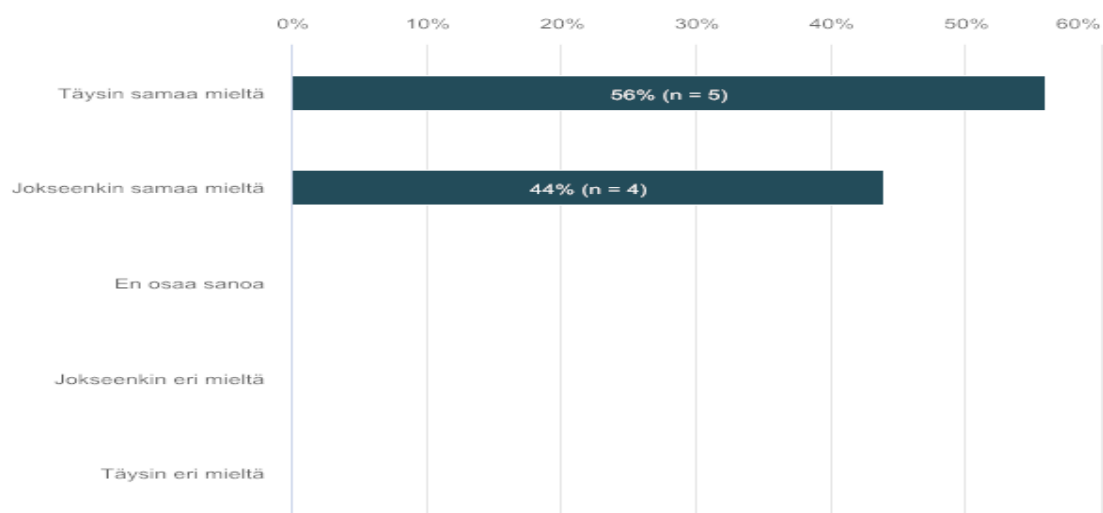
Vastaajat kokivat saavansa palautetta rakentavalla tavalla (kuvio 38).



Kuvio 38. Palautteen saan rakentavalla tavalla

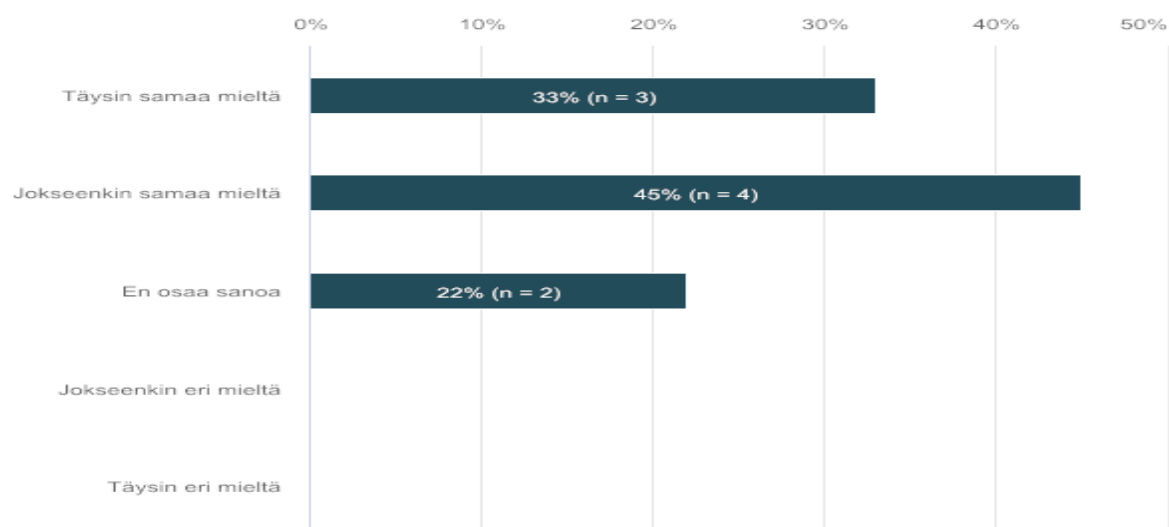
Osaaminen

Työntekijät kokevat, että heillä on tarvittava osaaminen (kuvio 39).



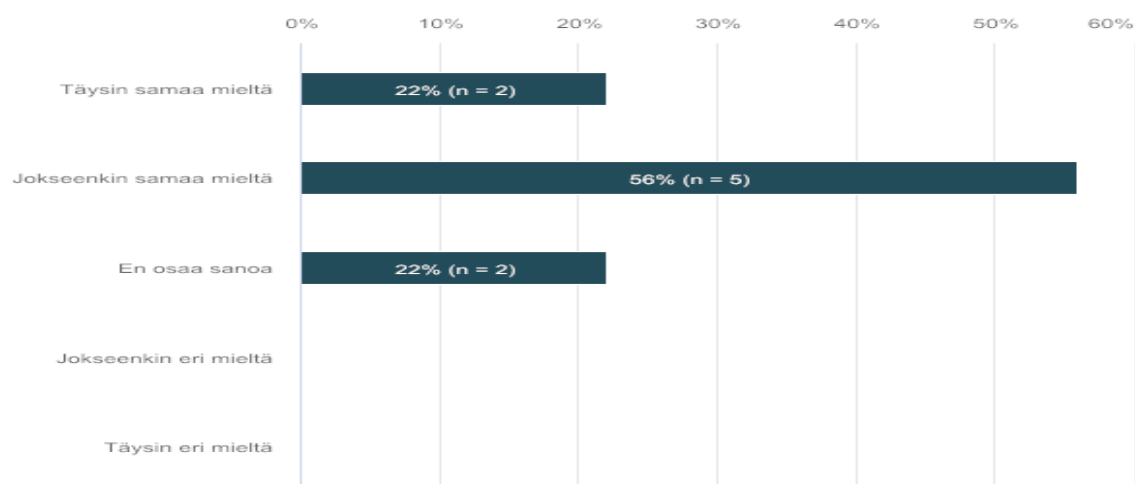
Kuvio 39. Minulla on tarvittava osaaminen tehtävieni tekemiseen

Työntekijät myös kokevat, että heillä on mahdollisuus edistää osaamista työpaikan tuella (kuvio 40).



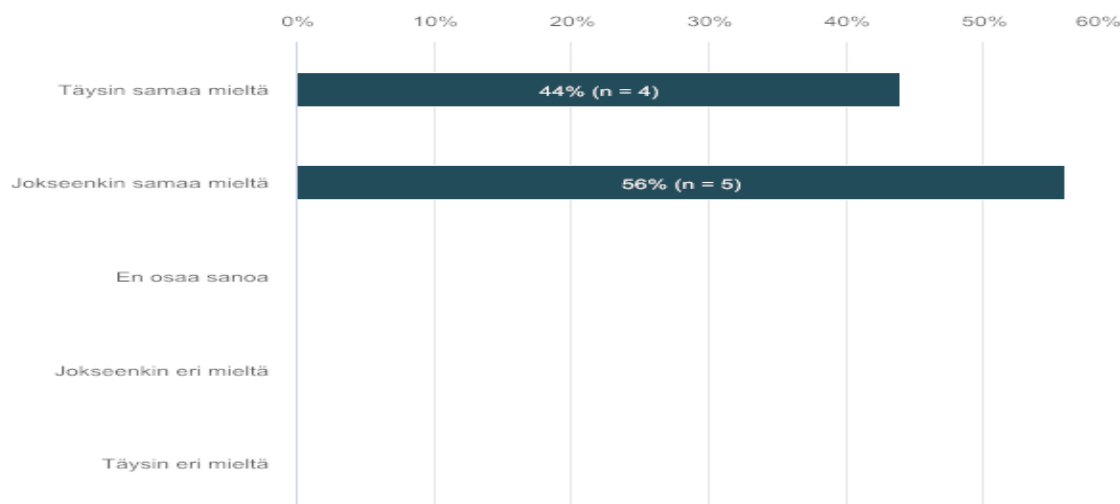
Kuvio 40. Minulla on mahdollista edistää osaamistani työpaikan tuella

Vanhemmilta työntekijöiltä on mahdollisuus saada neuvoja, eli niin sanottu hiljainen tieto siirtyy eteenpäin (kuvio 41).



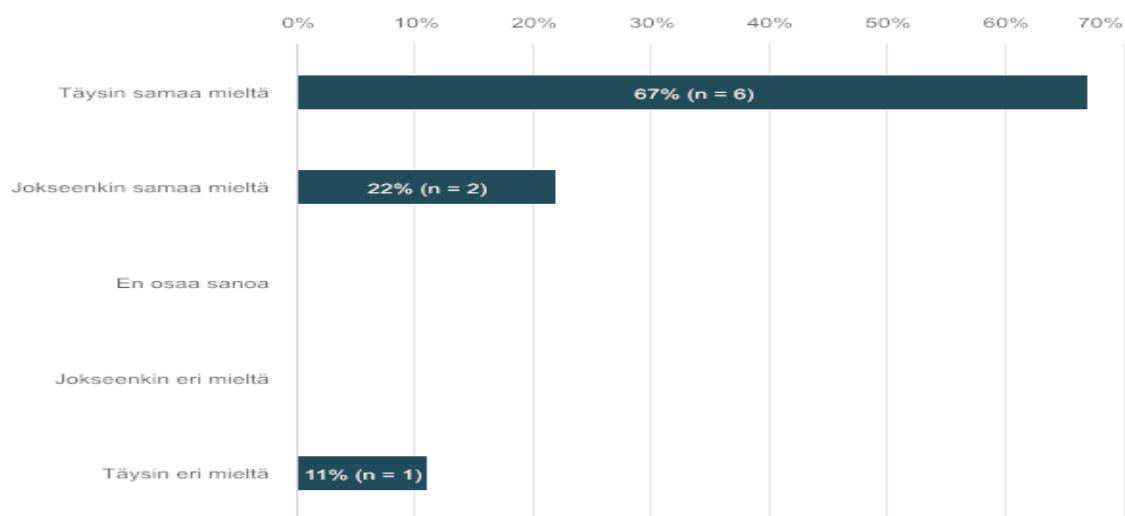
Kuvio 41. Minulla on mahdollista saada vanhemmilta työntekijöiltä neuvoja työtehtävieni suorittamiseen

Työntekijät kokevat, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa työtapoihinsa (kuvio 42).



Kuvio 42. Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työtapoihini

Pääosin työntekijät olivat yhtä mieltä väittämän kanssa. Yksi työntekijöistä oli kuitenkin eri mieltä (kuvio 43).



Kuvio 43. Hallitsen työssä käytettävien koneiden, laitteiden ja muiden työvälineiden käytön

Lopuksi

Lopuksi kysyttiin työntekijöiltä kaksi kysymystä. Ensimmäisenä kysyttiin, mitä vahvuuksia työyhteisössäsi on? Mikä toimii ja mikä on hyvin? Ainakin yhden kyselyn vastanneen mielestä työn ja vapaa-ajan yhdistäminen on onnistunut ja toinen taas kokee yhteishengen hyväksi.

Työnantaja huomioi loma/vapaatoiveet hyvin ja pyrkii toteuttamaan ne, etenkin perheasioihin liittyvissä tapauksissa

Yhteishenki

Toisena kysymyksenä kysyttiin, mitä toiveita sinulla on työhyvinvoinnin kehittämiseen?

Kahden vastaajan mielestä kehitettävää olisi kohdeyrityksen kalustossa. Yhden vastaajan mielestä tulisi kiinnittää huomiota palkka asioihin sekä vuorovaikutustaitoihin.

Ajoneuvot ovat elintärkeitä tässä työssä, joten niiden tulisi olla hyvässä kunnossa

*Palkat pitää maksaa ajallaan ja palkkalaskelmat toimittaa joka tilistä ajallaan!
Jos olen kipeä, se ei ole minun syy. Sairaana syyllistäminen ja hänelle avautuminen hankalasta tilanteesta on törkeää!*

Kaluston uusiminen

4 JOHTOPÄÄTÖKSET

4.1 Tulosten pohdinta

Yrityksestä löytyi työhyvinvoinnin kannalta kohtia, joihin tulisi kiinnittää huomiota ja mahdollisesti aloittaa kehitystoimia näiden suhteen. Hyväksi työhyvinvointi koettiin osaamisen ja arvostuksen saralla. Työntekijät kokivat työnsä merkitykselliseksi ja saavansa arvostusta työstään. Määriteltäessä miten työntekijät näkevät työnsä oli enemmistö valinneet kohdat ammatti, kutsumus ja jopa elämäntehtävä. Tämä näkyi myös kyselyssä niin, että mitä merkityksellisempänä työntekijä koki työnsä, sitä tyytyväisempi hän oli muillakin osa-alueilla. Yrityksessä koettiin olevan hyvä yhteishenki ja tasa-arvon toteutuvan. Kokeneemilta työntekijöiltä saa neuvoja työtehtävien tekemiseen ja työntekijät mielestään saavat vaikuttaa työhönsä. Pelkoa työpaikan menettämisestä kyselyn perusteella ei ilmennyt. Siitä huolimatta, että työyhteisössä on useita eri kansallisuksia ja tämän vuoksi myös puhutaan eri kielillä, kielimuurin ei pääosin koeta hankaloittavan työyhteisöön liittymistä.

Työntekijöiden välillä elämäntavat vaihtelivat. Osalla oli hyvin terveelliset elämäntavat ja toisilla taas vastaavasti päinvastaiset. Näitä käyttäen taustamuuttujina ei kuitenkaan tuntunut olevan vaikutusta suoranaisesti työhyvinvointiin. Kyselystä ilmeni se, että terveellisten elämäntapojen noudattaminen ei työaikana onnistu joidenkin työntekijöiden kohdalla. Kuljetusalalla yrityksellä on rajalliset mahdollisuudet vaikuttaa työntekijöiden terveyteen. Työntekijät itse valitsevat missä pitävät tauon ja mitä siellä syövät, sekä miten käyttävät vapaa-aikansa, nukkuvat ja harrastavat liikuntaa. Työntekijät nukkuvat keskimäärin 5-7 tuntia, joka vaikuttaa jaksamiseen ja yleiseen vireyteen. Valtaosa vastanneista ei tupakoi ja vastaavasti kohtuukäyttäjiä alkoholin suhteen, mutta vaikka osa tupakoi tai käytti alkoholia enemmän kuin kohtuullisesti, ei ainakaan tämän kyselyn perusteella ollut vaikutusta työhyvinvointiin. Lisäämällä koulutusta työhyvinvoinnin suhteen olisi mahdollista vaikuttaa työntekijöiden tietouteen hyvinvoinnista. Tämän voisi toteuttaa käymällä yhden jatkokoulutuspäivän työhyvinvointiin liittyen.

Kaksi vastanneista ei olleet tietoisia työterveydenhuollosta. He olivat yrityksen työntekijöinä uusimpia, josta voi olettaa, että työhön perehdytyksessä on tämä unohtunut mainita. Perehdytyksessä voisi olla lista asioista, joista uuden työntekijän olisi hyvä olla tietoinen. Perehdytyksessä tulisi myös varmistaa, että uusi työntekijä osaa käyttää tarvittavia työkohteita ja laitteita, koska yksi vastaajista ei näin koe. Kolme työntekijää ilmoitti, että heillä on ollut terveyteen liittyvä seikka, joka on vaatinut työnantajalta erikoisjärjestelyjä. Kaksi kokee, että on saanut täyden tuen asian suhteen ja yksi ei vastannut tähän mitenkään. Oletuksena siis, että yrityksen puolesta joustetaan erikoistilanteissa. Sairaudesta

ilmoittamisen suhteen mielipiteet jakautuvat hieman. Yksi vastanneista käytti tekstiosuutta hyväkseen ja kertoo kokeneensa epäoikeudenmukaisuutta ilmoittaessaan sairaudesta. Kukaan ei kuitenkaan ollut täysin samaa mieltä väittämän kanssa, joten voisiko kyseessä olla yksittäistapaus? Vuorovaikutus tulisi aina pitää työntekijän ja esimiehen välillä asiallisena. Palautteen antaminen ja saaminen tulisi pyrkiä antamaan ja vastaanottamaan rakentavalla tavalla.

Kaikki vastanneista koki työstä kuormitusta. Psykkistä kuormitusta kokivat kaikki työntekijät, yksi jopa mielestään liikaa. Huomion arvoista on se, että liikaa kokenut vastaaja oli myös ainoa, joka vastasi työnmerkitykseen ”keikka”. Työn merkityksellisyys voi siis mahdollisesti vähentää henkistä kuormitusta. Myös fyysistä kuormitusta koettiin yhtä vastaajaa lukuun ottamatta. Kysely tehtiin kesäaikana, jolloin on myös kohdeyrityksellä normaalia suurempi toimituspaine, eli kuljetettavaa tavaraa oli muihin vuodenaikoihin verrattuna enemmän. Kysyttäessä, voiko työmäärään vaikuttaa itse, vastaajat kallistuivat enemmän sen puoleen, että ei. Vaikuttamisen suhteen, iältään nuoremmat kokivat, etteivät voi vaikuttaa työmääräänsä. Kehityskeskustelut voisi olla apuna tiedon välittämisestä yrityksen johdolle. Olisi hyvä selvittää, mitkä asiat tuovat kuormitusta ja että voiko niitä asioita korjata ja kehittää. Kuormitusta lisäävät tekijät ovat kuitenkin yksilöllisiä, niin henkisesti kuin fyysisestikin. Myös kouluttamista työkuormituksen suhteen voisi lisätä, joten tämä voisi olla myös yksi jatkokoulutuspäivien aiheista.

Työturvallisuutta yleisesti pidettiin hyvänä, mutta myös vaaratekijöistä oltiin tietoisia. Ne mainittiin olevan onnettomuusluontoisia eikä niinkään työturvallisuuden puutteesta johtuvia. Työautojen kunnosta vastanneiden kesken oltiin montaa eri mieltä. Kehityskeskusteluista voisi olla myös tähän asiaan apua. Enemmistön mielestä tiedonkulku ei ole yrityksessä sujuvaa. Tähän voisi olla ratkaisuna yhteinen tietoväylä, jollaista yrityksessä ei tällä hetkellä ole. Tieto liikkuu puskaradiolla, sähköpostilla, tekstiviesteillä, puheluilla ja muilla vastaavilla tavoilla. Yhteiskäyttöön voisi ottaa sellaisen sovelluksen, johon jokaisella työntekijällä on mahdollisuus, esimerkiksi älypuhelimeen. Tähän sovellukseen voisi luoda muutaman eri ryhmän työntekijöiden käytettäväksi. Ne voisivat olla yleinen tiedotus, autot ja viat, sekä loma/lomatoiveet. Koska työntekijöillä ei ole yhteisiä tiloja, joissa olisi ilmoitustaulu tiedotettavista asioista, tämä voisi olla ratkaisu.

Yksi hälyttävimmistä huomioista on se, että yksi vastaajista kokee jatkuvasti ja yksi harvoin epäasiallista kohtelua, häirintää tai kiusaamista. Tämä jatkuvasti edelliseen vastannut työntekijä tuntee kokevansa myös syrjintää. Hän kuitenkin vastaa, että työyhteisössä on hyvä yhteishenki ja että työyhteisöön on helppo liittyä. Ratkaisuna tähän voisi olla anonyymi palautteenantomahdollisuus ja edelleen kehityskeskustelut. Myös tämänkaltaiset

työhyvinvointikyselyt säännöllisesti toistettuna voisi tuoda ei niin toivottavaa toimintaa esille.

Kyselyn lopussa oli mahdollisuus vielä vastaajan kirjoittaa, mitä vahvuuksia työyhteisössä on ja myös omia kehitysehdotuksiaan. Kiitosta sai yhteishenki ja lomien sekä vapaiden toteutuminen. Kehitysehdotuksiin tuli kaluston kunnossa pitäminen ja uusiminen. Näiden lisäksi jo aikaisemmin mainittu epäoikeudenmukaisuutta kokeneen vastaus sairauden ilmoittamisesta, jonka lisäksi toivoo palkkoihin liittyvien asioiden hoituvan ajallaan.

4.2 Vastaukset tutkimuskysymyksiin

Opinnäytetyön päätutkimuskysymyksenä kysyttiin, mitä työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä monikulttuurisessa työyhteisössä pitää ottaa huomioon. Kuljetusalalla vuorovaikutus työntekijöiden ja esimiesten välillä voi olla vähäistä ja yleisesti näin onkin. Tästä syystä esimiehen on hankalaa huomata työhyvinvointiin liittyviä ongelmia tai puuttua niihin. Kuljetusalalla työhyvinvoinnista huolehtiminen jää siis valtaosin työntekijän omalle vastuulle. Olisi kin hyvin tärkeää saada lisättyä vuorovaikutusta työntekijän ja esimiehen välillä, jotta tämänkin kyselytutkimuksen esiin tuomilta ongelmilta välttyttäisiin tai ainakin niistä oltaisiin tietoisia ja niihin voisi reagoida.

Myös kuljetusalalla työhyvinvointi on kokonaisvaltaisesti monen tekijän summa. Tämän opinnäytetyön kyselyssä oman työn merkitys nousi esiin. Ne työntekijät, jotka arvostivat työtään, olivat tyytyväisempiä myös muilla osa-alueilla.

Kohdeyrityksen työhyvinvointi olisi tämän kyselyn perusteella kehittämiskelpoinen. Työyhteisössä on hyvä yhteishenki ja osalla työntekijöistä on pitkä työsuhde yritykseen. Työntekijät kokevat kuormittumista, johon yrityksen kannattaa jatkossa kiinnittää huomiota. Kyselestä selvisi muitakin epäkohtia, joihin on nyt mahdollisuus puuttua ja vaikuttaa. Monikulttuurisuudesta ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin ei tässä tutkimuksessa saatu vastauksia. Osiossa 4.3 selvitetään miksi.

4.3 Reliabiliteetti ja validiteetti

Tämän opinnäytetyön tutkimuksesta saatiin esiin tärkeitä työhyvinvointiin vaikuttavia asioita, mutta tutkimuksen reliabiliteetti ei ole välttämättä kovin hyvä. Tutkimus tehtiin ajankohtana, jolloin toisilla työntekijöillä oli enemmän kiireitä kuin toisilla, joten toisena ajankohtana tutkimustulokset saattaisivat olla erilaisia. Myös tehtävät työt ja reitit vaihtelevat. Tällä tutkimuksella saatiin kuitenkin tietoa siitä, millä työhyvinvoinnin alueilla olisi kehitettävää, joten olisikin suotavaa toistaa kyselyitä myös jatkossa.

Yksi iso muutos tapahtui opinnäytetyön aloituksen ja kyselyajankohdan välillä. Työntekijöitä oli kyselyn toteuttamisen aikaan enää 16, kun opinnäytetyötä aloittaessa heitä oli noin 30. Se kuvaa kuljetusalan suhdanneherkkyyttä. Tämän myötä suomalaisista työntekijöistä tuli selvä enemmistö työyhteisössä. Eri kansallisuuksia oli liian vähän tarkasteltavaksi, joten monikansallinen näkökulma jäi pois kyselytutkimuksen osalta. Kansallisuuteen ja kulttuuriin liittyviä kysymyksiä kysyttiin työntekijöiltä yhteensä neljä, ne kuitenkin jätettiin opinnäytetyöstä pois, koska sisäinen validiteetti ei täyty. Syitä pois jäämiseen on kaksi: anonymiteetti vaarantuu ja jos tietyn kansallisuuden edustajia on liian vähän, kyselystä ei voi saada tietyn kansallisuuden vaikutusta, vaan pikemminkin yksilöiden oman.

4.4 Jatkotutkimusehdotukset

Työhyvinvointikysely toi esille sen, että kohdeyrityksessä on kehittämisen varaa työhyvinvoinnin suhteen. Tämä kysely oli laaja-alaisesti tehty työhyvinvoinnin eri osa-alueista. Työhyvinvointiselvitystä kannattaisi jatkossakin tehdä, ja nyt tiedetään, millä alueilla hyvinvointi on hyvällä mallilla ja millä kehittämisen varaa. Seuraavassa kyselyssä voisikin keskittyä ja syventyä niihin alueisiin, missä on kehitettävää, eli ainakin kuormittuminen ja tiedon kulku. Myös kaikki häirintä, epäasiallinen kohtelu, syrjintä ja kiusaaminen olisi saatava pois, jotta yrityksen matka parempaan työhyvinvointiin jatkuu.

Seuraava mahdollinen työhyvinvointikysely olisi hyvä tehdä eri vuodenaikana kuin tämä tehtiin, jotta selviäisi, vaikuttivatko kesäajan kiireet tuloksiin. Kyselyitä olisi muutenkin hyvä suorittaa useampia kuin yksi, jotta työhyvinvoinnin todellinen tila saataisiin selvitettyä. Kyselyyn vastaava henkilö, jolla on kurja viikko takana, verrattuna vastaajaan, jolla vastaa-vasti hyvä viikko, saattaa vastata negatiivisemmin kysymyksiin.

5 YHTEENVETO

Opinnäytetyössä lähdettiin selvittämään Strandénin Kuljetus Oy:n työhyvinvointia ja mitä työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä monikulttuurisessa yrityksessä tulee ottaa huomioon. Työhyvinvointi on laaja alue tutkittavaksi ja pitää sisällään useita eri osa-alueita. Tässä opinnäytetyössä ensin tutustuttiin pintapuolisesti eri osa-alueisiin ja sitten tutkittiin, mikä on työhyvinvoinnin tilanne kohdeyrityksessä aihealueittain. Työhyvinvointia selvitettiin kyselyllä, johon vastastasi hieman yli puolet työntekijöistä (56 %). Vastaajissa valtaosa oli suomen kansalaisia ja muut kansallisuudet jäivät selväksi vähemmistöksi, minkä vuoksi kulttuurillinen näkökulma työhyvinvointiin liittyen täytyi jättää pois tutkimuksesta. Kyselyn perusteella saatiin kuitenkin paljon tietoa yrityksen työhyvinvoinnin tilasta. Työhyvinvoinnin suhteen myös löytyi kehitettävää.

Keskeisimpinä kehityskohteina esille nousivat työntekijöiden henkinen ja fyysinen kuormitus sekä tiedon liikkuminen yrityksessä. Hyvällä mallilla kohdeyrityksessä työhyvinvoinnin suhteen vaikutti olevan yhteishenki sekä myös työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen sai kiitosta. Mielenkiintoista oli, että työn merkitys ja arvostus omaa työtä kohtaan on suuressa roolissa työhyvinvoinnissa kuljetusalalla. Kyselyyn vastanneilla oli arvostusta omaa työtä kohtaan ja se arvostus näkyi positiivisena vaikutuksena muilla työhyvinvoinnin osa-alueilla. Uskaltaisin jopa väittää, että työhyvinvointiin voimakkaammin vaikuttavat asiat vaihtelevat alakohtaisesti.

Tämä opinnäytetyö ja siihen sisältyvä tutkimus oli mielestäni hyödyllinen. Vastaavia kyselyitä tulisi tehdä jatkossakin, jotta tiedettäisiin, mihin suuntaan kehitys on menossa. Kyselyitä olisi hyödyllistä tehdä myös eri vuodenaikoina, koska kuljetusalalla kiire ja toimituspaineet vaihtelevat liikkuvan tavaran mukaan ja siihen liittyvien kausimenekkien. Tämän opinnäytetyön kysely tehtiin kesäaikana, jolloin kohdeyrityksessä oli normaalia suurempi toimituspaine. Selittääkö se työntekijöiden liiallisen kuormituksen? Se ehkä selviäisi seuraavalla työhyvinvointikyselyllä toisena ajankohtana.

Tällä opinnäytetyöllä saatiin siis tehtyä pintaraapaisu yrityksen työhyvinvointiin, ja kysely on varmasti ainakin hyvä pohjustus seuraavalle mahdolliselle kyselylle kyseiselle yritykselle, jota suosittelen lämpimästi. Muistetaan se, että hyvinvoiva henkilöstö on merkittävä tekijä menestyvälle yritykselle.

LÄHTEET

- Forsander, A. 2013. Muuttajat – Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Tallinna: Gaudeamus Oy. 220-244.
- Kauhanen, J. & Hellström, M. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä : kehittämisohjelman laatiminen. Helsinki: Kauppakamari.
- Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Kauppakamari.
- Kuorma-autoalan työehtosopimus. 2020. Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n välinen. 1.2.2020 – 31.1.2021 1.2.2021 – 31.1.2023.
- Malin, M. & Anis, M. 2013. Muuttajat – Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Tallinna: Gaudeamus Oy. 141 – 159.
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Media.
- Martikainen, T., Saukkonen, P., & Säävälä, M. 2013. Muuttajat – Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Tallinna: Gaudeamus Oy.
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat – Viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo: Bookwell Oy.
- Tilastokeskus. Tilastokeskuksen PxWeb-tietokannat. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 11.3.2020].
- Traficom. 2020. [Viitattu: 6.5.2020] Saatavissa: <https://www.traficom.fi/fi/liikenne/tieliikenne/kuorma-ja-linja-auton-kuljettajan-ammattipatevyys>
- Työsuojeluhallinto. 2010. Autonkuljettajan lepo- ja ajoajat. Multiprint Oy: Tampere.
- Työterveyslaitos 2020a. Maantieliikenne. [Viitattu: 1.5.2020]. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/maantieliikenne/>
- Työterveyslaitos 2020b. Työhyvinvointi. [Viitattu: 1.5.2020]. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

LIITTEET

Liite 1. Työhyvinvoinnin kysely suomeksi

Liite 2. Työhyvinvoinnin kysely englanniksi

Liite 3. Työhyvinvoinnin kysely viroksi

Liite 1. Työhyvinvoinnin kysely suomeksi

TYÖHYVINVOINTIKYSELY

STRANDÉNIN KULJETUS OY

Tämän työhyvinvointikyselytutkimuksen tarkoituksena on selvittää yrityksen työhyvinvoinnin tilaa ja kansallisuuksien vaikutusta siihen. Tutkimus on täysin anonymi. Tutkimus suoritetaan sukupuolineutraalisti ja kansallisuudet jaetaan kolmeen ryhmään: suomalaiset, virolaiset ja muut kansallisuudet. Tutkimuksen analysointi tapahtuu näiden kolmen ryhmän mukaan, ettei anonymisyys vaarannu. Kyselyn vastaukset syötetään Webropol-ohjelmaan, joka auttaa tietojen analysoinnissa, jonka jälkeen ne hävitetään. Myös Webropol-ohjelman tiedostot hävitetään, tutkimustulosten valmistuttua. Tämä tutkimus on osana opinnäytetyötä ja sen toteuttaa Lahden Ammattikorkeakoulun opiskelija Olli Lumaja.

Yleisesti**1. Kansallisuus:**

- ☐ Suomi
- ☐ Viro
- ☐ Muu, mikä? _____

2. Ikä:

- ☐ 18-26
- ☐ 27-35
- ☐ 36-44
- ☐ 45-53
- ☐ 54+

3. Työsuhteen kesto Strandénin kuljetuksessa:

- ☐ alle 1v
- ☐ 1-2v
- ☐ 3-4v
- ☐ 5-7v
- ☐ yli 8v

4. Pääsääntöinen työtehtävä:

- ☐ Jakelutehtävät
- ☐ Runkokuljetukset
- ☐ Muu, mikä? _____

5. Työpäivän kesto keskimäärin:

- ☐ 8-9h
- ☐ 10-11h
- ☐ 12-13h
- ☐ 14-15h

6. Vietän vuorokausilevon työautossa:

- ☐ En koskaan
- ☐ Harvoin
- ☐ Usein
- ☐ Jatkuvasti

Terveys

7. Harrastan liikuntaa:

- ☐ en ollenkaan
- ☐ 1h viikossa
- ☐ 2h viikossa
- ☐ 3h viikossa
- ☐ yli 4h

8. Ruokailutottumukset:

- ☐ Syön säännöllisesti, monipuolisesti ja yleisiä ravintosuosituksia noudattaen
- ☐ Työajan ulkopuolella syön terveellisesti, työaikana se ei onnistu
- ☐ Syön epäsäännöllisesti, en kiinnitä huomiota ravintosuosituksiin
- ☐ Vapaa sana:

9. Lepo ja uni, nukun keskimäärin:

- ☐ 4h
- ☐ 5h
- ☐ 6h
- ☐ 7h
- ☐ 8h
- ☐ 9h

10. Alkoholi, yksi annos vastaa yhtä keskiolutpulloa tai 12 cl viiniä. Käyttö:

- ☐ En käytä alkoholia
- ☐ Käytän enintään 2 annosta/vrk tai 24 annosta viikossa, kerrallaan enintään 7 annosta.
- ☐ Käytän enemmän kuin edellisessä mainitaan

11. Tupakointi:

- ☐ En tupakoi
- ☐ Tupakoin satunnaisesti
- ☐ Tupakoin

12. Työterveyshuolto (valitaan yksi tai useampi):

- ☐ En ole tietoinen käytettävissä olevasta työterveyshuollosta
- ☐ Olen tietoinen käytettävissä olevasta työterveyshuollosta
- ☐ En ole käyttänyt työterveyden palveluita
- ☐ Olen käynyt työterveyshuollon terveystarkastuksessa
- ☐ Työterveyshuoltoon on helppo päästä
- ☐ Työterveyshuoltoon on vaikeaa päästä

13. Työkyvyn seuranta ja tuki:

- ☐ Minulla on tai on ollut terveyteen liittyvä vaiva tai asia, mikä on vaatinut työnantajalta erikoisjärjestelyjä
 - ☐ Asia huomioitiin ja sen eteen tehtiin kaikki voitava
 - ☐ Asia huomioitiin, mutta en ole täysin tyytyväinen työnantajan tuen suhteen
 - ☐ Asiaa ei huomioitu
- ☐ Minulla ei ole tai ole ollut terveyteen liittyvää vaivaa tai asiaa

14. Olen kokenut epäoikeudenmukaisuutta ilmoittaessani sairaudesta:

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Jokseenkin eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

15. Työn psyykkinen kuormitus

- ☐ Työ kuormittaa psyykkisesti liikaa
- ☐ Työ kuormittaa psyykkisesti vähän
- ☐ Työ ei kuormita psyykkisesti lainkaan

16. Työn fyysinen kuormitus

- ☐ Työ kuormittaa fyysisesti liikaa
- ☐ Työ kuormittaa fyysisesti vähän
- ☐ Työ ei kuormita fyysisesti lainkaan

17. Voin itse vaikuttaa työmäärään

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Jokseenkin eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

18. Olen epävarma työpaikkani jatkuvuuden suhteen

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Jokseenkin eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

Turvallisuus

19. Työturvallisuudesta huolehditaan yrityksessä hyvin

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Jokseenkin eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

20. Työyhteisössä on mahdollista kohdata väkivaltaa

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Jokseenkin eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

21. Työpaikalla esiintyy vaaroja tai vaaratekijöitä

- ☐ Täysin samaa mieltä
 - ☐ Jokseenkin samaa mieltä
 - ☐ En osaa sanoa
 - ☐ Jokseenkin eri mieltä
 - ☐ Täysin eri mieltä
 - ☐ Vapaa sana (millaisia?)
-

22. Työvälineet (autot) ovat kunnossa ja niitä huolletaan hyvin

- ☐ Täysin samaa mieltä
 - ☐ Jokseenkin samaa mieltä
 - ☐ En osaa sanoa
 - ☐ Jokseenkin eri mieltä
 - ☐ Täysin eri mieltä
 - ☐ Vapaa sana (mitä puutteita?)
-

23. Olen kokenut työpaikalla epäasiallista kohtelua, häirintää tai kiusaamista

- ☐ En koskaan
 - ☐ Harvoin
 - ☐ Usein
 - ☐ Jatkuvasti
 - ☐ Vapaa sana:
-

Yhteisöllisyys ja monimuotoisuus

24. Työyhteisö on mielestäni yhteistyökykyinen

- ☐ Täysin samaa mieltä
 - ☐ Jokseenkin samaa mieltä
 - ☐ En osaa sanoa
 - ☐ Jokseenkin eri mieltä
 - ☐ Täysin eri mieltä
 - ☐ Vapaa sana (mikä ei toimi?)
-

25. Yrityksessä tiedonkulku on sujuvaa

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Jokseenkin eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

26. Työn ja yksityiselämän (perheen) yhteensovittamisessa joustetaan

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Jokseenkin eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

27. Työyhteisössä on hyvä yhteishenki

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Jokseenkin eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

28. Työyhteisön jäseniin on helppo tutustua

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Jokseenkin eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

29. Kansallisuuteni on vaikeuttanut työyhteisöön liittymistä

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Jokseenkin eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

30. Kielimuuri on vaikeuttanut työyhteisöön liittymistä

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Jokseenkin eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

31. Olen kokenut työpaikalla syrjintää

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Jokseenkin eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

32. Työyhteisössä toteutuu tasa-arvo

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Jokseenkin eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

33. Kulttuurini tai uskontoni on ollut ristiriidassa työtapojen suhteen

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Jokseenkin eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

34. Työnantajan tulisi enemmän huomioida työympäristössä kulttuuriani tai uskontoani

- ☐ Olen tyytyväinen nykytilaan
- ☐ En ole tyytyväinen nykytilaan
 - ☐ Vapaa sana (muutosehdotuksia)

Arvostus

35. Työn merkitys. Mikä seuraavista kuvaa työtäni parhaiten?

- ☐ Keikka
- ☐ Homma
- ☐ Ammatti
- ☐ Ura
- ☐ Kutsumus
- ☐ Elämäntehtävä

36. Saan tarvittaessa apua tehtävieni toteuttamiseen

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Jokseenkin eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

37. Saan arvostusta tekemästäni työstä

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Jokseenkin eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

38. Mielipiteitäni kuunnellaan ja niitä huomioidaan

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Jokseenkin eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

39. Palautteen saan rakentavalla tavalla

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Jokseenkin eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

Osaaminen

40. Minulla on tarvittava osaaminen tehtävieni tekemiseen

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Jokseenkin eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

41. Minulla on mahdollista edistää osaamistani työpaikan tuella

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Jokseenkin eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

42. Minun on mahdollista saada vanhemmilta työntekijöiltä neuvoja työtehtävieni suorittamiseen (hiljainen tieto)

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Jokseenkin eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

43. Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työtapoihini

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Jokseenkin eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

44. Hallitsen työssä käytettävien koneiden, laitteiden ja muiden työvälineiden käytön

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Jokseenkin eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

Lopuksi

45. Mitä vahvuuksia työyhteisössäsi on? (mikä toimii, mikä on hyvin)

46. Mitä toiveita sinulla on työhyvinvoinnin kehittämiseen?

WELL-BEING SURVEY

STRANDÉNIN KULJETUS OY

This well-being surveys purpose is to find out company's well-being state and how nationalities have an effect on it. This research is totally anonymous. The research will be performed in gender-neutral and the nationalities divided in three groups: Finns, Estonians and other nationalities. Analysis of this research will be done in these three groups, so that anonymity is not compromised. Responses of this survey will entered into the Webropol-program, which helps analyze the data, after that they will be destroyed. Also files of the Webropol-program will be destroyed after the research results are completed. This research is part of the thesis and it will be implemented by Olli Lumaja, a student at Lahti University of Applied Sciences.

General information

1. Nationality:

☐ Finland☐ Estonia☐ Other nationality, which is? _____

2. Age:

☐ 18-26☐ 27-35☐ 36-44☐ 45-53☐ 54+

3. Duration of employment in Strandénin kuljetus:

☐ under 1y☐ 1-2y☐ 3-4y☐ 5-7y☐ over 8y

4. The main job:

☐ Delivery driver☐ Frame transfers☐ Other, what? _____

5. Average working day:

- ☐ 8-9h
- ☐ 10-11h
- ☐ 12-13h
- ☐ 14-15h

6. I spend day rest in a truck (9h/11h):

- ☐ Never
- ☐ Not very often
- ☐ Often
- ☐ All the time

Health

7. I exercise:

- ☐ Not at all
- ☐ 1h a week
- ☐ 2h a week
- ☐ 3h a week
- ☐ over 4h a week

8. Eating habits:

- ☐ I eat regularly, consistently and in accordance with general dietary recommendations
- ☐ When I'm not working, I eat healthily. It is difficult when I'm at work
- ☐ I eat irregularly, I do not pay attention to dietary recommendations
- ☐ Free word: _____

9. Rest and sleep, I sleep averagely:

- ☐ 4h
- ☐ 5h
- ☐ 6h
- ☐ 7h
- ☐ 8h
- ☐ 9h

10. Alcohol, one dose of alcohol is equivalent to one bottle of beer or 12 cl of wine. Drink:

- ☐ I do not drink alcohol
- ☐ I drink up to 2 doses a day or 24 doses a week, up to 7 doses at a time
- ☐ I drink more than the previous one

11. Smoking:

- ☐ I do not smoke
- ☐ I smoke sometimes
- ☐ I smoke

12. Occupational health service (select one or more):

- ☐ I am not aware of the occupational health care is available
- ☐ I am aware of the occupational health care is available
- ☐ I have not used occupational health care services
- ☐ I have been to occupational health care checkup
- ☐ There is easy access to occupational health care
- ☐ There is not easy access to occupational health care

13. Work ability monitoring and support:

- ☐ I have or have had a health problem or thing that requires special arrangements from my employer
- ☐ The matter was taken into consideration and everything possible was done by it
- ☐ The matter was taken into consideration, but I am not completely satisfied with the employer support
- ☐ The issue was ignored
- ☐ I do not have or have had a health problem or issue

14. I have experienced injustice in disclosing the illness:

- ☐ Completely agree
- ☐ A little agree
- ☐ I can not say
- ☐ A little disagree
- ☐ Completely disagree

15. Psychological workload

- ☐ Work is too much for mental burden
- ☐ Work has little mental strain
- ☐ Work does not stress at all

16. Physical workload

- ☐ Work is physically overloading
- ☐ Work requires little physical exertion
- ☐ Work does not exert any physical strain

17. I can influence the workload myself:

- ☐ Completely agree
- ☐ A little agree
- ☐ I can not say
- ☐ A little disagree
- ☐ Completely disagree

18. I'm not sure of continuity in terms of job:

- ☐ Completely agree
- ☐ A little agree
- ☐ I can not say
- ☐ A little disagree
- ☐ Completely disagree

Safety

19. Safety at work is well taken care of in the company:

- ☐ Completely agree
- ☐ A little agree
- ☐ I can not say
- ☐ A little disagree
- ☐ Completely disagree

20. It is possible to face violence in the work community:

- ☐ Completely agree
- ☐ A little agree
- ☐ I can not say
- ☐ A little disagree
- ☐ Completely disagree

21. There are hazards or risk factors in the workplace:

- ☐ Completely agree
 - ☐ A little agree
 - ☐ I can not say
 - ☐ A little disagree
 - ☐ Completely disagree
 - ☐ Free word (name the issues)
-

22. The trucks are in good condition and well maintained:

- ☐ Completely agree
 - ☐ A little agree
 - ☐ I can not say
 - ☐ A little disagree
 - ☐ Completely disagree
 - ☐ Free word (what flaws?)
-

23. I have experienced in the workplace improper treatment, harassment or bullying:

- ☐ Never
 - ☐ Not very often
 - ☐ Often
 - ☐ All the time
 - ☐ Free word:
-

Community and diversity

24. I think the work community is co-operative:

- ☐ Completely agree
 - ☐ A little agree
 - ☐ I can not say
 - ☐ A little disagree
 - ☐ Completely disagree
 - ☐ Free word (what's wrong?)
-

25. Information flows smoothly within the company:

- ☐ Completely agree
- ☐ A little agree
- ☐ I can not say
- ☐ A little disagree
- ☐ Completely disagree

26. There is flexibility in the reconciliation of work and private life (family life):

- ☐ Completely agree
- ☐ A little agree
- ☐ I can not say
- ☐ A little disagree
- ☐ Completely disagree

27. The work community has a good team spirit:

- ☐ Completely agree
- ☐ A little agree
- ☐ I can not say
- ☐ A little disagree
- ☐ Completely disagree

28. It is easy to get to know the members of the work community:

- ☐ Completely agree
- ☐ A little agree
- ☐ I can not say
- ☐ A little disagree
- ☐ Completely disagree

29. My nationality has made it difficult to join the work community:

- ☐ Completely agree
- ☐ A little agree
- ☐ I can not say
- ☐ A little disagree
- ☐ Completely disagree

30. Language barriers have made it difficult to join the work community:

- ☐ Completely agree
- ☐ A little agree
- ☐ I can not say
- ☐ A little disagree
- ☐ Completely disagree

31. I have experienced discrimination in the workplace:

- ☐ Completely agree
- ☐ A little agree
- ☐ I can not say
- ☐ A little disagree
- ☐ Completely disagree

32. Equality comes true in the work community

- ☐ Completely agree
- ☐ A little agree
- ☐ I can not say
- ☐ A little disagree
- ☐ Completely disagree

33. There has been at odds in working practises because of my culture or religion:

- ☐ Completely agree
- ☐ A little agree
- ☐ I can not say
- ☐ A little disagree
- ☐ Completely disagree

34. The employer should pay more attention to my culture or religion in the work environment:

- ☐ I am satisfied with the present situation
- ☐ I am not satisfied with the present situation
 - ☐ Free word (proposal for a changes)

Respect

35. Meaning of work. Which of the following best describes my work?

- ☐ Gig
- ☐ Job
- ☐ Occupation
- ☐ Career
- ☐ Calling
- ☐ Mission in life

36. If necessary, I will get help to complete the worktasks:

- ☐ Completely agree
- ☐ A little agree
- ☐ I can not say
- ☐ A little disagree
- ☐ Completely disagree

37. I get respect from the work I do:

- ☐ Completely agree
- ☐ A little agree
- ☐ I can not say
- ☐ A little disagree
- ☐ Completely disagree

38. My opinions are listened to and respected:

- ☐ Completely agree
- ☐ A little agree
- ☐ I can not say
- ☐ A little disagree
- ☐ Completely disagree

39. I get the feedback in a constructive way:

- ☐ Completely agree
- ☐ A little agree
- ☐ I can not say
- ☐ A little disagree
- ☐ Completely disagree

Know-how

40. I have the necessary skills to do my job:

- ☐ Completely agree
- ☐ A little agree
- ☐ I can not say
- ☐ A little disagree
- ☐ Completely disagree

41. I have the opportunity to promote my skills with the support of my employer:

- ☐ Completely agree
- ☐ A little agree
- ☐ I can not say
- ☐ A little disagree
- ☐ Completely disagree

42. It is possible for me to get advice from older workers to do my job:

- ☐ Completely agree
- ☐ A little agree
- ☐ I can not say
- ☐ A little disagree
- ☐ Completely disagree

43. I have the opportunity to influence my working methods:

- ☐ Completely agree
- ☐ A little agree
- ☐ I can not say
- ☐ A little disagree
- ☐ Completely disagree

44. I have needed skills to control machinery, equipment and other tools at work:

- ☐ Completely agree
- ☐ A little agree
- ☐ I can not say
- ☐ A little disagree
- ☐ Completely disagree

At the end

45. What are the strengths of your work community? (what works, what works well)

46. What wishes do you have for improving well-being at work?

TÖÖHEAOLU KÜSIMUSTIK

STRANDÉNIN KULJETUS OY

See tööheaolu uusimistöö mõte on selgitada ettevõtete tööheaolu olukorda ja eri-rahvuste mõjutust.

Uurimustöö on täiesti anonüümne. Uurimustöö sooritatakse sooneutraalselt ja rahvused jaotatakse kolme rühma: Soomlased, Eestased ja teised rahvused.

Uurimis analüüs toimub nende kolme grupiga nii, et anonüümsus ei ole ohtu seotud. Küsimustiku vastused sisestatakse Webropol programmi, mis aitab analüüsida küsimustikust, saadud vastused, lõpuks hävitatakse. Peale uurimustöö valmimist ka Webropol programmist hävitatakse. See uurimus on üks osa õppetöö praktikast ja selle viib läbi Lahden Ammattikorkeakoulun õpilane Olli Lumaja.

Üldiselt**1. Rahvus:**

- ☐ Soomelane
- ☐ Eestlane
- ☐ Muu rahvus? _____

2. Iga:

- ☐ 18-26
- ☐ 27-35
- ☐ 36-44
- ☐ 45-53
- ☐ 54+

3. Töösuhte aeg firmas, Standénins Kuljetus Oy:

- ☐ alla 1a
- ☐ 1-2a
- ☐ 3-4a
- ☐ 5-7a
- ☐ Üle 8a

4. Pealmised tööülesanded:

- ☐ Jaotusvedu
- ☐ Terminaali vaheline vedu
- ☐ Muu? _____

5. Tööpäeva pikkus:

- ☐ 8-9h
- ☐ 10-11h
- ☐ 12-13h
- ☐ 14-15h

6. Kui palju veedad vabaaega tööautos:

- ☐ Ei kunagi
- ☐ Harva
- ☐ Tihti
- ☐ Pidevalt

Tervis

7. Harrastan liikumist:

- ☐ Üldse mitte
- ☐ 1h nädalas
- ☐ 2h nädalas
- ☐ 3h nädalas
- ☐ üle 4h

8. Söömis harjumused:

- ☐ Söön korrapäraselt, mitmekesiselt ja tava toitumus harjumusi jälgides.
 - ☐ Tööst vabalajalsöön tervislikult aga tööajal ei õnnestu
 - ☐ Söön ebatervislikult, ei pööratähelepanu toitumisharjumusestest
 - ☐ Oma sõnadega:
-

9. Vaba ja uneaeg,keskmiselt:

- ☐ 4h
- ☐ 5h
- ☐ 6h
- ☐ 7h
- ☐ 8h
- ☐ 9h

10.Alkoholi, üks annus vastavus ühe keskimise õlu või 12cl vein kasutus:

- ☐ Ei joo
- ☐ Kasutan rohkem 2 annust või/ööpäevas või 24 annust nädalas,korraka rohkem kui 7 annust.
- ☐ Kasutan rohkem kui lubatud

11. Suitsetamine:

- ☐ Ei suitseta
- ☐ Suitsetan harva
- ☐ Suitsetan

12. Töötervishoid (vali üks või rohkem):

- ☐ Ei ole teadlik kasutuses olevast töötervishoiust
- ☐ Olen teadlik kasutuses olevast töötervishoiust
- ☐ Ei ole kasutanud töötervishoiu teenused tervise kontrolliks
- ☐ Olen kasutanud tervishoiu teenused tervise kontrolliks
- ☐ Töötervishoiu teenused on kergesti kätte saadavad
- ☐ Töötervishoiu teenuse on raskesti kättesaadaval

13. Töövõime jälgimine ja tugi :

- ☐ Minul on või on olnud tervisega liituvaid probleeme mis on tööandajalt vajanud erikohtlemist
 - ☐ Sellele pöörati tähelepanu ja selle jaoks tehti kõik, et see kõrvaldada
 - ☐ Sellele pöörati tähelepanu aga ma ei ole täielikult rahul tööandaja toega.
 - ☐ Sellele ei pööratud üldse tähelepanu
- ☐ Mul ei ole ega ole olnud tervisega liituvaid probleeme

14. Olen kogenud ebaõiglust, kui olen andnud teada haigusest:

- ☐ Täiesti samal arvamusel
- ☐ natuke samal arvamusel
- ☐ Ei oska öelda
- ☐ natuke eri arvamusel
- ☐ Täiesti eri meelt

15. Töö psüühiline koormus

- ☐ Töö on psüühiliselt raske
- ☐ Töö vähe raske psüühiliselt
- ☐ Töö ei ole psüühiliselt raske üldse

16. Töö füüsiline koormus

- ☐ Töö on füüsiliselt väga raske
- ☐ Töö on vähe raske füüsiliselt
- ☐ Töö ei ole füüsiliselt raske

17. Kas saan ise määrata töömahtu

- ☐ Täiesti samal arvamusel
- ☐ natuke samal arvamusel
- ☐ Ei oska öelda
- ☐ natuke eri arvamusel
- ☐ Täiesti eri meelt

18. Olen ebakindel töökoha jätkusuutlikusse

- ☐ Täiesti samal arvamusel
- ☐ natuke samal arvamusel
- ☐ Ei oska öelda
- ☐ natuke eri arvamusel
- ☐ Täiesti eri meelt

Turvalisus

19. Tööturvalisusest hoolitakse firmas hästi

- ☐ Täiesti samal arvamusel
- ☐ natuke samal arvamusel
- ☐ Ei oska öelda
- ☐ natuke eri arvamusel
- ☐ Täiesti eri meelt

20. Kollektiivis võib kohata vägivalda

- ☐ Täiesti samal arvamusel
- ☐ natuke samal arvamusel
- ☐ Ei oska öelda
- ☐ natuke eri arvamusel
- ☐ Täiesti eri meelt

21. Tööpaigal esineb ohte ja ohutus riske

- ☐ Täiesti samal arvamusel
- ☐ natuke samal arvamusel
- ☐ Ei oska öelda
- ☐ natuke eri arvamusel
- ☐ Täiesti eri meelt
- ☐ Oma sõnadega _____

22. Töövahendid (auto) on korras ja seda hooldatakse

- ☐ Täiesti samal arvamusel
- ☐ natuke samal arvamusel
- ☐ Ei oska öelda
- ☐ natuke eri arvamusel
- ☐ Täiesti eri meelt
- ☐ Oma sõnadega:

23. Olen saanud töökorras ebaausat kohtlemist ,häirimist ja kiusamist

- ☐ Ei kunagi
- ☐ Harva
- ☐ Tihti
- ☐ Pidevalt
- ☐ Oma sõnadega:

Kollektiivsus ja mitmekesisus

24. kollektiiv on minu meelest koostöö valmis

- ☐ Täiesti samal arvamusel
 - ☐ natuke samal arvamusel
 - ☐ Ei oska öelda
 - ☐ natuke eri arvamusel
 - ☐ Täiesti eri meelt
 - ☐ Oma sõnadega
-

25. Firmasisene info liigub sujuvalt

- ☐ Täiesti samal arvamusel
- ☐ natuke samal arvamusel
- ☐ Ei oska öelda
- ☐ natuke eri arvamusel
- ☐ Täiesti eri meelt

26. Töö ja eraelu (pere) kokku sobimisel ollakse painlik

- ☐ Täiesti samal arvamusel
- ☐ natuke samal arvamusel
- ☐ Ei oska öelda
- ☐ natuke eri arvamusel
- ☐ Täiesti eri meelt

27. Kollektiivis on ühtekuuluvus tunne

- ☐ Täiesti samal arvamusel
- ☐ natuke samal arvamusel
- ☐ Ei oska öelda
- ☐ natuke eri arvamusel
- ☐ Täiesti eri meelt

28. Kollegidega on lihtne tulla toime

- ☐ Täiesti samal arvamusel
- ☐ natuke samal arvamusel
- ☐ Ei oska öelda
- ☐ natuke eri arvamusel
- ☐ Täiesti eri meelt

29. Rahvus on raskendanud kollektiiviga kokku sobimist

- ☐ Täiesti samal arvamusel
- ☐ natuke samal arvamusel
- ☐ Ei oska öelda
- ☐ natuke eri arvamusel
- ☐ Täiesti eri meelt

30. Keelebarjääron raskendanud kollektiiviga suhtlemist

- ☐ Täiesti samal arvamusel
- ☐ natuke samal arvamusel
- ☐ Ei oska öelda
- ☐ natuke eri arvamusel
- ☐ Täiesti eri meelt

31. Olen tundnud kollektiivis diskrimineerimist

- ☐ Täiesti samal arvamusel
- ☐ natuke samal arvamusel
- ☐ Ei oska öelda
- ☐ natuke eri arvamusel
- ☐ Täiesti eri meelt

32. Kollektiivis on tunda võrdsust

- ☐ Täiesti samal arvamusel
- ☐ natuke samal arvamusel
- ☐ Ei oska öelda
- ☐ natuke eri arvamusel
- ☐ Täiesti eri meelt

33. Kultuuriline või usuline erinevus on vastuoluline töötegemistega

- ☐ Täiesti samal arvamusel
- ☐ natuke samal arvamusel
- ☐ Ei oska öelda
- ☐ natuke eri arvamusel
- ☐ Täiesti eri meelt

34. Tööandajal tuleks rohkem tähelepanu pöörata töökeskkonna kultuurilisel ja usulisel

- ☐ Olen rahul hetkeseisuga
- ☐ Ei ole rahul hetkeseisuga
 - ☐ Oma sõnadega (muudadused)

Hindamine

35. Töö ülesanne? Millisena sa näed oma tööd?

- ☐ juhutöö
- ☐ lihttööna
- ☐ elukutseline
- ☐ karjäärina
- ☐ kutsumus
- ☐ elueesmärk

36. Saan vajadusel abi eesmärkide saavutamiseks

- ☐ Täiesti samal arvamusel
- ☐ natuke samal arvamusel
- ☐ Ei oska öelda
- ☐ natuke eri arvamusel
- ☐ Täiesti eri meelt

37. Saan tagasiside oma tööst

- ☐ Täiesti samal arvamusel
- ☐ natuke samal arvamusel
- ☐ Ei oska öelda
- ☐ natuke eri arvamusel
- ☐ Täiesti eri meelt

38. Arvamust kuulatakse ja võetakse arvesse

- ☐ Täiesti samal arvamusel
- ☐ natuke samal arvamusel
- ☐ Ei oska öelda
- ☐ natuke eri arvamusel
- ☐ Täiesti eri meelt

39. Tagasiside saan edasiviival viisi

- ☐ Täiesti samal arvamusel
- ☐ natuke samal arvamusel
- ☐ Ei oska öelda
- ☐ natuke eri arvamusel
- ☐ Täiesti eri meelt

Oskusteave

40. Minul on vajalik oskus tegemise sooritamiseks

- ☐ Täiesti samal arvamusel
- ☐ natuke samal arvamusel
- ☐ Ei oska öelda
- ☐ natuke eri arvamusel
- ☐ Täiesti eri meelt

41. Mul on võimalik arendada oskusi tööandaja abiga

- ☐ Täiesti samal arvamusel
- ☐ natuke samal arvamusel
- ☐ Ei oska öelda
- ☐ natuke eri arvamusel
- ☐ Täiesti eri meelt

42. Ma saan vanematelt kolleegidelt nõu ja abi töö tegemisel

- ☐ Täiesti samal arvamusel
- ☐ natuke samal arvamusel
- ☐ Ei oska öelda
- ☐ natuke eri arvamusel
- ☐ Täiesti eri meelt

43. Minul on võimalik mõjutada töömeetodeid(võtteid)

- ☐ Täiesti samal arvamusel
- ☐ natuke samal arvamusel
- ☐ Ei oska öelda
- ☐ natuke eri arvamusel
- ☐ Täiesti eri meelt

44. Valdan tööskasutavate masinate,tööriistade ja muude kasutust

- ☐ Täiesti samal arvamusel
- ☐ natuke samal arvamusel
- ☐ Ei oska öelda
- ☐ natuke eri arvamusel
- ☐ Täiesti eri meelt

Lõpetuseks

45. Millised tugevad küljed on kollektiivis? (mis toimib ja mis on hea)

46. Mis soovid sul on tööheaolu keskkonna edasi arenguks?
